

**Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»**

**З нагоди 125-річчя НТУ «ХПІ»
З нагоди 15-річчя економічного факультету**

**Економічний факультет
Рада молодих вчених економічного факультету**



МАТЕРІАЛИ

***Щорічної міжнародної Internet- конференції студентів
та молодих вчених***

**«Стратегії інноваційного розвитку економіки
України: проблеми, перспективи, ефективність»**

10 грудня 2010 р.

Харків - 2010

СЕКЦІЯ 1. МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

О.П. БУРЛИЦЬКА, к.е.н., доц., ТНТУ ім. І. Пулюя, Тернопіль

РОЗВИТОК УКРАЇНСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ЗАГАЛЬНОЇ КРИЗИ УПРАВЛІННЯ

Дослідження в галузі менеджменту в Україні активізувалися після здобуття нею незалежності. Українські вчені, а саме: Вовчик А. В., Лукашевич Т. М., Наумов А. І., Терещенко В. І. та інші досліджують питання сучасного управління і становлення українського менеджменту в контексті реформування перехідної економіки України. Їхні роботи сприяють розв'язанню багатьох різнопланових проблем виробничого, економічного, інноваційного, інвестиційного та фінансового менеджменту, маркетингу; банківської діяльності; економічного стимулювання; економетричного моделювання та проектного аналізу тощо.

Проблеми становлення українського менеджменту в умовах загальної кризи управління, яка виявляється передусім у незадовільних результатах розвитку економіки, різноманітних суб'єктів господарювання, стрімкому зниженні рівня життя широких верст населення, не є лише технічною проблемою органів управління, менеджерів, підприємців, хоча й до її розв'язання ми тільки-но приступили. Ця проблема, на наш погляд, є точкою перетину багатьох інших проблем українського суспільства і тому потребує широкого міждисциплінарного аналізу. Такий підхід дасть можливість позбутися невинновданого спрощення проблем розвитку менеджменту в Україні як сучасної форми управлінської праці, адекватної новим соціоекономічним і політичним реаліям України.

Необхідно зазначити, що за час українського постсоціалізму 1991-2000 роки український менеджмент змінився, але, поряд з деякими новими його позитивними рисами, виявилися нові негативні: зневага до дострокового планування, невміння імпортувати нові технологічні прийоми, низька комп'ютероозброєність, латентність великої потреби в менеджерах, аварійна ситуація з кадровим забезпеченням, нерозвинутість і деформації структури вищого управління, відчуженість від міжнародної менеджерської освіти, майже тотальне неволодіння бізнесовою мовою. А тому необхідно модернізувати українське управління та застосовувати мультиплікаційний підхід до модернізації управління, внаслідок чого й можлива «менеджерська революція» в Україні, а саме:

- розробити основні принципи і підходи до управлінської стратегії становлення громадянського суспільства в Україні, що виходять з первинності людини (як мети і засобу) і системи суспільних відносин із врахуванням специфічної ментальності вітчизняних працівників;
- особливу увагу приділити створенню механізму цільового управління організаціями (з них складається суспільство), у яких здійснюється трудова діяльність персоналу. Ця діяльність, у тому числі в центральних органах державного управління, тепер не зовсім доцільна з позицій досягнення суспільної мети через роз'єднання індивідуальних і суспільних інтересів;
- здійснювати окремі напрямки використання механізму цільового управління, що базуються на кваліметричних вимірах рівня досягнення суспільно значущих цілей. Такі виміри дозволяють наочно побачити результати діяльності індивідів та колективів, і тим самим налагодити зворотний зв'язок і відповідальність у системі управління, як державного, так і менеджерського.

Найважливіше для національної безпеки України сьогодні і в майбутньому — це не вибір західної, східної, північної чи південної орієнтації, а створення цілісного механізму управління країною, здатного задіяти наш потужний потенціал за допомогою людей і для людей, а отже зробити країну могутньою.

На жаль, саме нашою своєрідною ментальністю тільки й можна пояснити недостатнє розуміння цього безперечного факту.

В.В. СОКОЛОВСЬКА, доц., ***Н.В. ГОРА***, студ., ВТЕІ КНТУ, Вінниця

МОТИВАЦІЯ - УНІВЕРСАЛЬНИЙ ПІДХІД

Здібності персоналу характеризують те, що працівник може зробити, а мотивація визначає те, що працівник робить. Тому правильно побудована мотивація персоналу є невід'ємним інгредієнтом успіху будь-якої організації.

Проблемам мотивації присвятили велику кількість наукових праць закордонні і вітчизняні менеджери: Маслоу А, Девід Мак Клеlland, Герцберг Ф., Портер Л., Лоулер Е., Бажан І.І., Базаров Т.Ю., Кредісов А.І., Лобанов А.А., Пагрушев В.Д., Поклонський Ф.Ю., Рак М.Г., Синк Д.С., та ін. Однак проблеми мотивації не є вичерпними і потребують нових підходів.

Мотивувати працівника - означає надати йому можливість реалізувати накопичений досвід, професійні навички і життєві цінності, працюючи на благо компанії [1, с.29]. Заохочення праці повинне бути адекватним «інвестованому» внеску співробітника фірми, причому необхідно витримати розумний баланс між матеріальною і нематеріальною сторонами винагороди. Інакше він втратить інтерес до роботи, і його діяльність швидко стане мінусовою для фірми. На жаль, небагато українських компаній з усією відповідальністю відносяться до розробки і впровадження програм підвищення мотивації і кар'єрного зростання співробітників.

Слід пам'ятати, що існує мотивація за результат діяльності безпосередніх виконавців і мотивація управлінців, що складається з двох компонентів: за результат і участь в системі управління (участь в системі управління означає дотримання правил і процедур виконання проекту). Мотивація за участь в системі управління є тією, що «згорає», тобто у разі недотримання встановлених правил не виплачується. Мотивація за результат є тією, що не

«згорає» - вона виплачується після своєчасного досягнення запланованого результату [2, с.45].

Постає питання, що ж являється результатом. Відповідаючи на поставлене питання, керівництву будь-якої компанії варто перш за все визначити, яка діяльність у них ведеться: проектна (а саме поняття «проект» має на увазі досягнення запланованого унікального результату) або операційна. При цьому, як правило, виявляється, що операційна діяльність є послідовним набором взаємозв'язаних проектів, і розуміння цього факту багато в чому полегшує процес побудови всієї системи мотивації. Незаперечний факт, що в кожній компанії конкретним результатом діяльності є щось своє. Але якщо спробувати загалом описати результат, то тут можна виділити:

- виконання проекту (етапу проекту) в запланований термін;
- виконання проекту (етапу проекту) в рамках бюджету;
- виконання запланованих об'ємів проекту (етапу проекту);
- виконання проекту (етапу проекту) із запланованою якістю[4, с.187].

Візьмемо як приклад компанію, що займається виготовленням і реалізацією устаткування для кафе і ресторанів на замовлення. Здавалося б, вся її діяльність операційна - в процесі виробництва немає завершення. Але усередині цього процесу навіть неозброєним поглядом видно проекти. Кожне конкретне замовлення на виготовлення партії устаткування - це окремий проект. У нього є терміни, бюджет, запланований унікальний результат і вимоги за якістю. А раз є результат (в даному випадку певна кількість змонтованих у замовника плит, холодильників, робочих столів), значить можна визначити і тих, хто відповідає за нього, і те, який прибуток/збиток принесе кожен день випередження/спізнення за проектом. Можна визначити, скільки заробить компанія, реалізувавши даний проект, і яким мотиваційним фондом ми володіємо для стимулювання співробітників.

Поза всяким сумнівом, кожен менеджер компанії відповідає за свій фронт робіт і прагне виконати саме ті задачі, які поставлені конкретно перед ним. А в умовах обмежених ресурсів постійно виникають конфлікти (кожен менеджер

прагне перетягнути ресурси на себе), які можуть привести до краху проекту (проектів). Саме тому для побудови ефективної системи мотивації необхідно чітко визначати критерії мотивації конкретних учасників.

Серед цих критеріїв наступні:

- конкретний результат, якого повинен добитися менеджер;
- взаємозв'язок проектів - на що впливає досягнутий результат;
- показники, за які мотивуємо (демотивуємо);
- зона відповідальності менеджера;
- хто і де фіксує досягнення результату;
- хто ухвалює рішення про мотивацію даного співробітника і ініціює її.

Звичайно, шаблонний підхід, копіювання будь-яких моделей не приносить ніяких результатів. В даному випадку важливо зрозуміти суть самого підходу, орієнтованого на результат. І не тільки зрозуміти, але і донести до кожного співробітника, зробити систему мотивації прозорою і зрозумілою для всіх. Тоді з'явиться дійсно результативна мотивація. Не потрібно зволікати, адже мова йде про успіх вашої справи.

Список літератури: 1. *Бажан І. І.* Сутність категорії «трудовий потенціал» та її економічна природа // Формування ринкових відносин в Україні - № 12- 2009. - 69–73с. 2. *Базаров Т.Ю.* Мотивувати - значить заплатити // Державне управління – №6 – 2008 – 21-24 с. 3. *Кредісов А.І. та ін.* Менеджмент для керівників. – К.: Знання, 2007. – 556 с. 4. *Курочкін А.С.* Керування підприємством. – К.: МАУП, 2007 - 340с. 5. <http://www.megement.com>

Г.А. АЛЕКСАНДРОВА, маг., **І.Ю. ЄМЧЕНКО**, маг., НТУ «ХПІ», Харків

ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЙОГО ПРАЦІ

Вирішальну роль в намаганні збільшити результативність праці відіграє людський фактор (комунікації, співпраця, координація, участь).

Людська поведінка – це той фактор, який стримує дієве використання інших засобів покращення результативності.

Поняття мотивації розглядається, як внутрішній процес свідомого вибору працівником того чи іншого типу поведінки, визначаємого комплексною взаємодією зовнішніх (стимули) та внутрішніх (мотиви) факторів.

Коли особа відчуває фізіологічно або психологічно брак чого-небудь, це збуджує у неї відчуття спрямованості, бажання сконцентровано працювати аби досягнути мети.

Мета у цьому сенсі – це щось, що розуміється як засіб задовольнити потребу.

Мотивацією є заходи, що можуть мати як матеріальну, так і нематеріальну основу.

Службовці повинні вірити в існування чіткого зв'язку між зарплатою та продуктивністю, та конкретно у той факт, що збільшення продуктивності приведе до підвищення заробітної плати.

Зарплата робітника може бути розділена на три компоненти.

Одна частина їхньої зарплати платиться за виконання офіційних обов'язків, та весь персонал, який займається в цій організації подібними обов'язками, отримують за це однакову винагороду.

Друга частина зарплати визначається трудовим стажем та факторами вартості життя.

Третя компонента визначається досягнутими ним результатами у попередньому періоді.

Нематеріальна мотивація включає в себе системи заохочення, які не передбачають видачу співробітникам матеріальних і безготівкових коштів.

Її мета: підвищити зацікавленість співробітника в своїй роботі, яка відіб'ється на підвищенні продуктивності праці і, відповідно, на збільшення прибутку компанії.

Велика увага приділяється розвитку причетності персоналу до діяльності підприємства, творчого підходу до виконання службових обов'язків і власної значущості.

Практикуються розширені засідання керівництва фірми; більше число керівників усіх рівнів залучається до процесу прийняття рішення; менеджери всіляко стимулюють придбання працівниками власних акцій; значна кількість робітників на свідомій основі залучаються до сфери управління якістю; для частини працівників вводять «вільний» режим роботи.

Особливо слід відзначити роботу фірм, спрямовану на формування позитивного, престижного вигляду.

Важливе значення для мотивації мають: соціальні програми з розвитку системи охорони здоров'я та соціального страхування; додатковий вихідний або скорочення робочого дня при виконанні поставлених завдань; поліпшення побутових умов; публічна подяка за хорошу роботу; пропозицію допомоги в особистих справах і ін.

Для ефективного управління керівник повинен використовувати всі можливі методи мотивації, як матеріальної, так і нематеріальної, виходячи з цілей і можливостей підприємства.

М.І. ЛАРКА, проф., *М.О. ЗОРІНА*, маг., НТУ «ХПІ», Харків

РОЗРОБКА ЕФЕКТИВНОЇ МОДЕЛІ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Необхідною умовою існування й розвитку суспільства є праця, як доцільна діяльність людей, що спрямована на задоволення їхніх життєвих потреб. Однією з складових праці є її мотивування на рівні учасників трудових відносин. Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства.

Однією з найважливіших проблем сучасної економіки вважається мотивація праці. Сьогодні на багатьох підприємствах України застосовуються лише окремі елементи системи стимулювання. Така система не має комплексного

характеру, оскільки традиційно ці елементи не поєднані один з одним і використовуються окремо. Ефективному вирішенню мотиваційних завдань заважає те, що мотивація як система мотивів певної людини існує за власними законами, не завжди зрозумілими і тим більше не завжди доступними для регуляції ззовні. Своєчасне виявлення та оцінювання факторів мотивації (як відкритих, так і прихованих) здатні не тільки запобігти інтенсивній кадровій плинності та розвитку нелояльності персоналу підприємства, але і сприяти підвищенню загальної продуктивності праці будь-якого колективу. Система мотивації повинна корегуватися у випадку її недосконалості і доводитися до відома кожного співробітника. Це в першу чергу дозволить усунути протиріччя між керівником та підлеглими.

Формування системи мотивації співробітників підприємств є однією з головних умов підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому. Тому, на основі вже існуючих досягнень для вирішення поставленої задачі, пропонується розробити узагальнену систему стимулювання працівників, що буде ґрунтуватися на таких основних засадах: забезпечення всім категоріям працівників оплати відповідно до кінцевих результатів праці, з урахуванням кількості та якості виробленої продукції; визнання внеску кожного працівника в успіх підприємства шляхом застосування різних форм матеріального та морального стимулювання; надання можливості підвищення кваліфікації та навчання; використання результатів праці як основного критерію для підвищення по службі та гарантії зайнятості; формування сприятливого соціально-психологічного клімату; створення безпечних умов праці та охорони здоров'я з наданням відповідних професійних послуг.

Для ефективної побудови комплексної моделі системи мотивації персоналу потрібно дотримуватися наступних принципів: гнучкості (здатність до оперативного реагування на зміну зовнішніх і внутрішніх умов функціонування, а також на зміну загальних і локальних цілей підприємства); системності (повне відображення індивідуального вкладу працівника в досягнення кінцевих результатів підприємства через ланцюги "працівник-

посада-робота" і "працівник-група-колектив"); відповідності (встановлення такого рівня мотивації персоналу, яка б відповідала кількості, якості та вагомості затраченої праці); структурованості (поділ заробітної плати на частини, кожна з яких є відображенням особистого вкладу працівника в досягнення поточних, кінцевих і віддалених результатів діяльності підприємства); відкритості (прозорість системи мотивації персоналу та її інформаційна доступність для кожного працівника).

При розробці системи мотивації в сфері стимулювання всього персоналу підприємства необхідно врахувати: чіткий розподіл повноважень та відповідальності; створення відповідної системи оплати праці; створення багатокомпонентної системи матеріального стимулювання, що орієнтована на кінцевий результат; активне використання нематеріального стимулювання.

Таким чином, створивши ефективний механізм системи мотивації, підприємство вирішує одну з основних стратегічних задач - досягнення ефективної та продуктивної праці персоналу.

А.Ю. ІВЧЕНКО, студ., НТУ «ХПІ», Харків

ЭФФЕКТИВНАЯ РОЛЕВАЯ СТРУКТУРА КОМАНДЫ

Роль – это социально-психологическая характеристика члена группы, связанная с выполнением им деятельности, соответственно своим психологическим возможностям [1].

Чтобы команда успешно функционировала в течение длительного периода времени, она должна быть построена так, чтобы одновременно обеспечивать социальное благополучие ее членов и выполнение задач. В успешных командах требования выполнения задач и социальной удовлетворенности связаны с двумя типами ролей – профессиональной и социально-эмоциональной [4].

Когда большинство в команде играет социальную роль, команда является социально ориентированной. Члены такой команды не критикуют друг друга,

не выражают несогласие, не навязывают окружающим свое мнение и не стремятся завершить выполнение задач команды, так как их главный интерес – спокойствие команды. Команды с преобладанием социально ориентированных членов могут быть весьма удовлетворенными, но они также могут быть непроизводительными. Другой крайний случай – команда, состоящая преимущественно из специалистов по задачам. Такая команда заинтересована только в завершении выполнения поставленных задач. Такая команда будет эффективна только в течение короткого промежутка времени, и обстановка в ней не будет благоприятной для членов в условиях длительной работы. Специалистов по задачам мало интересует эмоциональное состояние других членов, они не способны оказать поддержку, пренебрегают социальными и эмоциональными потребностями других. Атмосфера в команде лишена чувства юмора и у ее членов отсутствует удовлетворенность.

Некоторые члены команды способны играть двоякую роль. Такие люди вносят вклад и в выполнение задач, и соответствуют эмоциональным запросам других членов. Такие люди могут становиться лидерами команд, потому что они удовлетворяют обоим типам потребностей и с ними считаются прочие члены команды [3].

Понятие управления командой основано на 5 принципах:

- члены команды могут внести вклад в ее работу и достижение ею целей двумя способами;
- во-первых, в соответствие со своими техническими или профессиональными знаниями (функциональная роль)
- во-вторых, тем, как этот член команды работает с другими и вносит вклад в функционирование команды в целом (процессуальная роль)
- эффективность работы группы зависит от того, насколько ее члены признают и используют свои сильные стороны в команде, как в смысле знаний (функциональная роль) и поведения (процессуальная роль)
- каждой команде нужен баланс ролей, который (частично) определяется целями и задачами группы.

- личные особенности членов команды определяют те роли, которые они выполняют в группе лучше, тем самым ограничивая их возможности в других ролях.

- только если состав группы позволяет сбалансировать процессуальные роли, представленные соответствующими членами команды, группа сможет использовать свои возможности с наибольшей выгодой [2].

Менеджерам важно помнить, что эффективно действующая команда должна иметь в своем составе людей различной ролевой ориентации – профессиональной и социально-эмоциональной. Хорошо сбалансированная команда успешно функционирует в течение длительного периода времени, потому что в ней обеспечивается удовлетворенность ее членов и существуют условия для завершения задач команды.

Список литературы: 1. *Мордовин С.К.* Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров. Модуль 16. М., 2000. 2. *Пугачев В.П.* Руководство персоналом организации: Учебник М.: 1999. 3. *Спивак В.А.* Организационное поведение и управление персоналом. Уч. пос. для вузов. С-Пб, 2000. 4. *Шекшня С.В.* Управление персоналом современной организации. Уч-мет. пос. М:1998.

А.Е. КИПАРЕНКО, студ., ДонНУЭТ, Донецк

СПОСОБЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ПЕРИОД КРИЗИСА

Основой успешной работы любой организации являются люди. Именно квалифицированный кадровый состав и есть та сила, которая способна воплотить в реальность планы фирмы. Но при возникновении кризисной ситуации компании подвержены серьезной угрозе – потере квалифицированных кадров. Удержание ключевых сотрудников – одна из основных задач менеджмента на данном этапе. Достигнуть этого можно, используя адекватную систему мотивации.

Целью данной работы является определение оптимальной системы мотивации, которая позволит сохранить квалифицированный кадровый состав и минимизировать риск возникновения конфликтных ситуаций.

Каждая кризисная ситуация уникальна и требует индивидуального подхода к её преодолению. Поэтому заблаговременная разработка антикризисной программы в области управления персоналом нецелесообразна. Более рациональным является определение мер по преодолению конкретной ситуации в кратчайшие сроки и её корректировка по мере развития событий.

Обязательным условием деятельности компании в период кризиса является обеспечение информированности персонала о реальном состоянии дел компании, о тех мероприятиях, которые будут предприниматься. С этой целью эффективным будет проведение разъяснительных работ, которые должны способствовать осознанию работниками их роли в успешной реализации антикризисной программы и устранению их неуверенности в будущем. Такие работы могут проводиться в форме личного контакта, обращений, взаимодействия с «рабочими советами» [1].

Одним из средств, обеспечивающих необходимую мотивацию сотрудников, является создание дифференцированной системы вознаграждений. В кризисной ситуации компании крайне необходимы квалифицированные специалисты, ведь, теряя их, компания упускает шанс благополучно выйти из трудной ситуации. Поэтому для мотивации наиболее значимых сотрудников требуется введение дополнительных выплат за выполнение задач в рамках антикризисной программы [2]. Но, как правило, материальная мотивация не играет решающей роли. Уже состоявшийся работник больше оценит признание своей уникальности и необходимости, возможность диалога с руководством на «равных». Важно, чтобы специалист понимал, что именно на него делается ставка в процессе преодоления кризиса. Следовательно, для удержания наиболее значимых сотрудников обязательным является выявление их потребностей, выстраивание партнёрских отношений и обеспечение возможности карьерного роста.

Очень важно, чтобы материальное стимулирование было увязано с измеримыми показателями, характеризующими выполнение поставленных задач. Например, мотивацию директора по персоналу можно увязать с программами бесконфликтного сокращения работников и удержания сотрудников. Хорошим стимулом для менеджера, эффективно действующего в условиях кризиса, может стать включение в состав партнёров компании. Для остальных сотрудников мотивацией может послужить соблюдение обязательств со стороны менеджера по вопросам сроков и размера заработной платы. Это позволит избежать саботажа и забастовок.

Руководитель чаще других общается с подчиненными, поэтому его влияние на мотивацию значительно. Он располагает возможностью увеличить продуктивность работы подчинённых, и при этом подарить им чувство успешности и гордости за свою компанию. Поэтому необходимо создать такую атмосферу, которая бы каждый день поддерживала высокую производительность сотрудников при минимальных затратах времени руководителя [3]. Для этого руководитель должен отвечать за достижение успеха его непосредственными подчиненными. Управленец должен спланировать, организовать и проконтролировать процесс так, чтобы гарантировать успех дела. Ведь зачастую сотрудники не имеют информации, опыта и связей, которые есть у руководителей. Также руководитель должен отмечать, что подчинённые делают хорошо, а не плохо. Похвала должна быть конкретной, чтобы мотивировать сотрудника к успеху. Поведение руководителя должно поддерживать уважительный и профессиональный стиль организационного взаимодействия. Т.е. он должен вовремя начинать и заканчивать встречи, выполнять обещания, пресекать негативные слухи, уделять внимание входящим звонкам и полностью исключить публичную критику.

Таким образом, эффективная система мотивации персонала, основанная на сочетании материальных и нематериальных методов, позволяет удержать в компании ключевых сотрудников, не допустить существенного снижения

производительности труда, обеспечить уважение к руководству и причастность работников к миссии компании. Всё это будет способствовать созданию целостного механизма, в котором каждый сотрудник является частью компании и вкладывает максимум усилий в достижение общей цели.

Список литературы: 1. Черни В. Как мотивировать персонал в условиях кризиса// Менеджмент и менеджер. – 2009. – №11-12. – 57-62 с. 2. Первушина М. Изменение в схемах стимулирования// Управление персоналом. – 2009. - №7. – 24-26 с. 3. Кобзарев А. Кто отвечает за мотивацию// Управление персоналом. – 2009. – №7. – 27-29 с.

ДЬОРДЬ КОЦІСКИ, проф., декан Мішкольцьського університету, Угорщина
О.П. КОСЕНКО, к.е.н., доц., **А.В. КОСЕНКО**, к.е.н., доц., НТУ «ХП»,
Харків

ОЦІНКА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Авторами доведено, що в розвитку промислових підприємств все більше значення знаходять не стільки інновації, направлені безпосередньо на виробничий - технологічний процес, скільки інновації, об'єктом яких є сам організаційно-управлінський механізм.

Виявлені нами особливості інноваційних процесів на промислових підприємствах диктують необхідність розробки нових підходів до розвитку фірм і організацій, вимагають перенесення акценту управлінських дій на інтелектуальний капітал, вживання нових підходів і методів управління. Одним з нових підходів до управління підприємствами в сучасних умовах стає так званий менеджмент знань.

Знання і інформація володіють рядом специфічних рис, що відрізняють їх від традиційних ресурсів. Зіставлення традиційних ресурсів з інформаційними показує, що перші характеризуються, як правило, матеріальними потоками і запасами, тоді як для знань і інформації характерні нематеріальні потоки і запаси. Крім того, знання збільшуються, якщо вони передаються, тиражуються і використовуються і, навпаки, якщо знання не використовуються, то вони

зменшуються і руйнуються. Цим вони відрізняються від фізичних елементів капіталу, які чим більше використовуються, тим більше зношуються, зменшуючи свою вартість.

У доповіді запропонована порівняльна оцінка елементів інтелектуального капіталу з використанням системи збалансованих показників (ССП). Запропонована система моніторингу цих показників. Встановлено, що елементи інтелектуального капіталу в принципі не можуть бути враховані на основі стандартних прийомів бухгалтерського обліку, оскільки інтегральна оцінка інтелектуального капіталу в цілому не є результатом складання оцінок складових його елементів.

Розвиток інтелектуального капіталу заставляє по-новому поглянути на багато традиційних функцій управління комерційними підприємствами. Зокрема, вимагають свого переосмислення методи обліку, контролю і планування. Традиційні методи економічних оцінок і вимірів, що базуються на принципах бухгалтерського обліку, стали неадекватними, вступають в протиріччя з сучасною практикою. Наприклад, традиційна бухгалтерська практика трактує торгівельну марку як нематеріальний актив, який, по аналогії з матеріальним активом в процесі свого використання втрачає свою вартість і переносить частинами свою вартість на продукт, що виготовляється. У зв'язку з цим нематеріальні активи враховуються по тих же правилах, що і матеріальні, до них застосовуються норми амортизації і виробляється їх списання. В той же час торгівельна марка або бренд в процесі їх експлуатації не лише не втрачають своєї вартості, але навпаки, часто нарощують її.

Одній з останніх новацій практичного менеджменту за останніх 10 років стала збалансована система показників. Ця система використовується не лише як інструмент оцінки, але і як інструмент стратегічного управління організаціями і їх підрозділами. Саме тому дана система може розглядатися як ефективний інструмент стратегічного управління розвитком виробничо-торгівельної фірми.

Методика адаптації ССП для її використання в українських умовах включає наступні послідовні етапи впровадження:

- створення ініціативної групи, діяльність якої безпосередньо пов'язана з впровадженням стратегічних карт і інформуванням окремих підрозділів про досягнуті результати;
- вибір стратегічної мети і селекція ключових показників;
- формування стратегічних карт з вказівкою причинно-наслідкових зв'язків між показниками;
- формування засобів інформаційної підтримки ССП і автоматизації процесу моніторингу окремих показників;
- доведення показників до кожного співробітника;
- реалізація зворотного зв'язку між групою впровадження ССП і співробітниками (на постійній основі проводяться збори управлінців всіх відділів компанії. Мета таких зборів полягає не лише в обговоренні поточних проблем, але і в поліпшенні координації між службами компанії).

М.Д. ВЕДЕРНИКОВ, д.е.н, ***А.В. КРИСЬКО***, аспір., ХНУ

ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємством, випуск продукції, яка була б конкурентоспроможною на зарубіжних ринках, залежить не тільки від технічного оснащення підприємства, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю якості продукції, маркетингових досліджень ринкового середовища та послідовного впровадження концепції просування товарів на зарубіжні ринки, а й від кваліфікації співробітників підприємства, ефективного управління персоналом.

Отже, персонал – це сукупність найманих працівників конкретного підприємства, що отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної діяльності.

У свою чергу, управління персоналом – це системний, планомірний вплив, що здійснюється за допомогою взаємопов'язаних організаційно – економічних і соціальних заходів на процес формування, розподілу, перерозподілу робочої сили на рівні підприємства, на створення умов для використання трудових якостей робітника з метою забезпечення ефективного функціонування підприємства і всебічного розвитку зайнятих на ньому працівників.

Управління персоналом та трудовими ресурсами зачіпає всі рівні в організації, і в першу чергу керівництво. Кожен керівник відділу або топ-менеджер має уявлення про те, яким чином здійснюється робота персоналу, а також про те, які функції повинні бути виконані і наскільки успішно. В більшості випадків керівництво бере участь у реалізації функцій з управління персоналом у контексті чіткої організаційної політики. Однак акцент треба робити на обв'язках і відповідальності фахівців з управління персоналом і людських ресурсів.

Управління персоналом уданий час повинно акцентувати увагу на таких позиціях:

- людина – джерело доходу;
- вся діяльність організації спрямована на досягнення економічних результатів і одержання прибутку;
- успішна робота можлива тільки при забезпеченні організації високопрофесійним штатом працівників, фірма цінна своїми людьми.

Отже, основною цілю управління персоналом є формування висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу з сучасним економічним мисленням та розвитком почуття професійної гідності, а також забезпечення соціальної ефективності колективу.

Ефективна система управління персоналом – це і сприятливий морально – психологічний клімат, комфортні умови праці, соціальна захищеність людини,

можливості для самореалізації особистості, а не тільки висока результативність виробництва.

Можна з певністю стверджувати, що в будь-яких підприємствах чи організаціях, де прибуток затьмарює по важливості всі інші цілі, і іншим цілям приділяється лише мінімум уваги, виникають проблеми, що знижують ефективність управління персоналом, - менша задоволеність працею, виникнення скарг.

Глобальна мета управління персоналом полягає у формуванні, розвитку та реалізації з найбільшої ефективності кадрового потенціалу організації. Це означає поліпшення роботи кожного співробітника з тим, щоб він оптимальним чином нарощував і використовував свій трудовий і творчий потенціал і завдяки цьому сприяв досягненню цілей підприємства, а також підтримував діяльність інших співробітників у цьому напрямку.

На думку багатьох зарубіжних економістів, головним у роботі з людськими ресурсами є:

- використання індивідуальних здібностей працівників відповідно до стратегічних цілей організації, в першу чергу, для оволодіння новою технікою і технологією
- інтеграція бажань, потреб і мотивів працівників з інтересами фірми.

Актуальність управління персоналом обумовлюється тим, що процеси трансформації в які включена організація, неможливі без зміни вимог до співробітників і в першу чергу до самого персоналу управління. Ці зміни повинні торкнутися: інноваційних здібностей, здібностей до вирішення конфліктів, умінь створювати згуртовану команду і організовувати групову роботу.

Отже, управління людьми, їх поведінкою міжособистісними та груповими відносинами - специфічний вид діяльності в системі управління підприємством, де учасниками процесу виступають відділ кадрів, керівники, співробітники, рада підприємства. Кожен з цих учасників повинен вносити свій внесок в менеджмент персоналу, будучи або суб'єктом або об'єктом управління або тим і

іншим одночасно. Кожен повинен виконувати певні завдання як у діловій сфері, так і в сфері взаємовідносин, а значить і завдання управління персоналом.

О.В. КОЩІЙ, д.е.н., **А.І. КУЛИБАБА**, студ., ЛНТУ, Луцьк

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Становлення ринкових економічних відносин в Україні і загострення конкурентної боротьби змушують менеджерів кардинально змінювати систему поглядів на управління підприємством у нестабільному та важкопрогнозованому зовнішньому середовищі. У зв'язку з цим виникає необхідність у такій системі управління організацією, яка була б здатна адекватно і своєчасно реагувати на зміни як внутрішнього, так і зовнішнього середовища.

Проблемі дослідження підходів до управління підприємством присвятили свої праці такі науковці, як: Коваленко С.М., Кузьмін О.Є., Мозолук В.О., Чернегу О.Б., Ярданський Д., Ярошенко В.І., тощо.

Однак проблеми управління на вітчизняних підприємствах розглянути не на належному рівні і потребують ретельного вивчення. В Україні поки ще не досягнуті значні успіхи в теоретичному і практичному освоєнні менеджменту. Нині на вітчизняних підприємствах реорганізуються старі структури управління і влади, при цьому використовуються західні моделі управління.

Проаналізувавши ситуацію, яка склалася на вітчизняних підприємствах можна виділити такі основні проблеми з якими зустрічаються менеджери:

- Несвоєчасність та недостовірність інформації необхідної для організації на високому рівні процесу управління.
- Застарілі методи управління компанією.
- Недосконалість організаційних структур.

- Низький рівень мотивації персоналу підприємства.
- Неорганізованість відбору і найму персоналу.
- Низька кваліфікація менеджерів.

Сьогодні більшість менеджерів стикаються з тим, що недостатність та несвоєчасність забезпечення якісною інформацією для прийняття управлінського рішення утруднює процес управління підприємством. Більшість керівників нехтують проведенням маркетингових досліджень, збором інформації, що призводить до низької продуктивності праці менеджерів та і усіх працівників підприємства в цілому. Менеджери не одноразово стикаються із проблемами пов'язаними із комунікаціями. Дослідження довели, що лише 20-25 % інформації, яка виходить з правління компанії, доходить до працівників, і вони її правильно розуміють. При цьому безпосередній керівник, наприклад менеджер , отримує лише 30 %, а начальник відділу - не більше 40 % інформації, яка надходить від президента фірми. В той же час до керівників компанії доходить не більше 10 % даних. [4].

Іншою важливою проблемою є низький рівень використаних інновацій у діяльності підприємства, в тому числі і у сфері управління. Інноваційна орієнтованість підприємства може бути забезпечена за рахунок: інноваційності персоналу, інноваційності підприємства, інноваційності продукції підприємства.

Часто проблеми інноваційного розвитку підприємства , на нашу думку, пов'язані з тим, що нині часто керівництво вітчизняних підприємств здійснюють самі ж власники, а делегування цих функції висококваліфікованим менеджерам відкидається. У минулому за креативної ідеї, вдало вибраного часу та методів роботи власники зуміли створити прибуткове підприємства, але з плином часу в умовах подальшого розвитку бізнесу, виникає необхідність залучення фахівців, які мають відповідні знання у сфері менеджменту. Таким чином виникають проблеми, які подолати під силу лише добре розвинутій системі менеджменту, а саме: криза зростання; невміння керівництва компаній ставити цілі та завдання, визначати критерії ефективності роботи; перехід

українських підприємств на принципи маркетингу; формалізація процесу прийняття рішень на підприємстві.

Проблеми в налагодженні ефективного управління вітчизняними підприємствами часто пов'язані із: відсутністю чіткої структури управління компанією; надмірною кількістю горизонтальних зв'язків; відсутністю посадових зобов'язань, формалізації функціональних та інформаційних зв'язків на підприємстві [1, с. 42] ;

Потребує вдосконалення і функція мотивування на вітчизняних підприємствах. Результати досліджень соціологічною службою Українського центру економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова свідчать про низький рівень задоволеністю працею та усвідомленням власної важливості у трудовому процесі. При розробці системи мотивації вітчизняних працівників потрібно враховувати не лише матеріальні, але й інші види цінностей, зокрема, соціальні. Так дані дослідження свідчать, що пріоритетними цінностями, які українські працівники очікують отримати від роботи є: винагорода – 91%, умови праці – 59%, кар'єрне зростання – 49%, характер праці – 37%, час роботи й відпочинку – 34%, характер підприємства – 33%, якість та ергономіка устаткування – 31%, характер зайнятості – 31%, можливість прояву власних здібностей – 24%, розташування робочого місця – 19%, взаємини в колективі – 17%, взаємини з керівництвом – 15%, можливість виходу на пільгову пенсію – 11%, рівень соціальних пільг – 7%, суспільне значення результатів праці – 5% [3].

Важливою також є проблема організації відбору і найму персоналу. Адже сучасний ринок праці перенасичений робочою силою, тому підприємство повинне створювати всі умови для залучення таких працівників, навички та особисті характеристики яких найкраще відповідають його цілям. Не повинно бути як нестачі працівників, що може призвести до зменшення продуктивності праці, збільшення травматизму, конфліктних ситуацій у колективі, так і надлишку, який може спричинити збільшення грошових витрат на фонд оплати

праці, зменшення зацікавленості в якісній праці, відтік кваліфікованих працівників [2].

Ефективне управління потребує і високо рівня кваліфікації менеджерів. Менеджер повинен володіти знаннями не тільки у своїй галузі знань, але володіти такими науками як: маркетинг, економіка підприємства, бухгалтерський облік, фінанси підприємства, юриспонденція. На жаль сучасний фахівець не завжди володіє такими знаннями і тому рівень прийнятих рішень є низьким.

Таким чином, застарілі способи управління, недостатність управлінського досвіду керівництва підприємством, брак знань є перешкодою ефективній роботі організації. Вищезазначені проблеми менеджменту взаємозалежні та взаємопов'язані між собою, тому ефективним буде їх вирішення лише у комплексі. Для вирішення проблем пов'язаних з управлінням вітчизняним підприємством необхідно узагальнити передовий досвід вітчизняних методів управління підприємствами, проаналізувати методи роботи високорозвинутих держав. Доцільно було б втілити в життя ідею передачі досвіду новим поколінням, коли кваліфіковані працівники перед виходом на пенсію навчали б молоді кадри, наприклад, тонкощам праці з обладнанням, та розкривали секрети успішної роботи. Це дозволить підвищити якісний рівень управління вітчизняними підприємствами та збільшити їх прибутковість.

Список літератури: 1. Зозульок О., Длігач А., Писаренко Н. Сучасні проблеми менеджменту українських підприємств.// Економіка України. - 2002. - № 6. – С. 41-46. 2. Хміль Ф.І. Менеджмент : Підручник. – К.: Вища школа, 1995. –С. 357. 3. Ярошенко В.І. Проблеми професійного ринку праці/ В.І. Ярошенко// Формування ринкових відносин в Україні, №10, 2007. – С. 151 – 157. 4. http://www.pravo.vuzlib.net/book_z1266.html- Комунікації в керівництві

ВНЕДРЕНИЕ СБАЛАНСИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

Практика становления и развития украинских компаний в условиях рынка, в силу исторических событий, достаточно невелика. Управление бизнесом – это управление всеми бизнес-процессами/активами как единым целым. Отечественные организации часто сталкиваются с проблемами отсутствия стратегии и плана действий по достижению целей, что оказывает негативное влияние в условиях рынка. Возникает необходимость перенимать западный опыт стратегического управления, который эффективно интегрируется с помощью Сбалансированной Системы Показателей (ССП).

Однако до сих пор практически отсутствуют оценки реального применения системы на практике отечественных предприятий. Необходимо отметить, что сама методика не подразумевает получение быстрого результата, так как ориентирована, прежде всего, на долгосрочную стратегию предприятия. Также важно понимание всех отрицательных и положительных ее сторон украинским менеджментом.

С помощью SWOT-анализа можно наглядно представить все аспекты внедрения СПП на украинских предприятиях:

Возможности: необходимость в универсальном инструменте для оценки деятельности предприятия; быстрая адаптация деятельности предприятия к изменению рыночной ситуации; наличие перспектив для глобализации и интернационализации бизнеса.

Сильные стороны: необходимое условие создания стратегических карт - разработка стратегии компании; реализация стратегии предприятия в конкретных тактических действиях, сопровождающихся контролем его показателей; возможность графической интерпретации финансовых и не финансовых сторон деятельности предприятия; привязка к системе мотивации

персонала в зависимости от достигнутых результатов; универсальность применения.

Угрозы: отсутствие разработанной стратегии развития на большинстве украинских компаний; дефицит квалифицированных кадров, обладающих стратегическим видением; попытка рассматривать ССП как панацею от всех проблем предприятия.

Слабые стороны: отсутствие быстрых результатов; мнение о простоте применений; инициатива разработки ССП может принадлежать только топ-менеджерам; трудность оценки важности ключевых показателей; отсутствие быстрых результатов [2].

Правильно построенная ССП, поддерживаемая удобными программными средствами, позволяет предприятию: сосредоточить все свои ресурсы на реализации стратегии, добиться движения предприятия к поставленным целям; обеспечить связь между стратегическими целями и ежедневной работой коммерческих, производственных и административных структур; повысить управляемость и эффективность деятельности предприятия, а также снизить риски [1]. Низкий же уровень практической реализации ССП как системы управления на Украине обусловлен тем, что у нас просто еще не сложилась необходимая культура производственных отношений и наблюдается недостаточное понимание потенциала данной технологии. Но для украинского бизнеса это чрезвычайно прогрессивная и эффективная система, и чем дальше, тем данный инструментарий будет все более актуальным.

Список литературы: 1. Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П. Организация, ориентированная на стратегию. - М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004. – 514 с. 2. Жанн Смотрич, журнал «Баланс - Современный капитал» №9, 2004

Н.Ю. МОЛЧАНОВА, маг., **В.Ю. ЯРОВАЯ**, маг., **А.И. ЦЕРКОВНАЯ**, маг.,
НТУ «ХПИ», Харьков

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

В решении круга проблем развития существенное внимание уделяют корпоративному управлению. В условиях завершения первоначального накопления капитала, компании вынуждены применять более прозрачные схемы работы, в частности, отстраивать систему корпоративного управления. По сути, эта система включает в себя традиционные функции менеджмента (планирование, организация, мотивация и контроль), а также управление организационными изменениями и урегулирование взаимоотношений собственников бизнеса и наёмных топ-менеджеров. За счет корпоративного управления повышается экономическая эффективность, обеспечивается устойчивое финансовое состояние, создается большая стоимость для акционеров. Эффективно управляемые компании вносят более значительный вклад в национальную экономику и развитие общества в целом.

Корпоративное управление - комплекс механизмов, позволяющих акционерам (инвесторам) контролировать деятельность руководителей компании и разрешать возникающие проблемы с прочими группами влияния.

Корпоративное управление относится к внутренним средствам обеспечения деятельности корпораций и контроля над ними, а также определяет механизмы, с помощью которых формулируются цели компании, определяются средства их достижения и контроля над ее деятельностью.

Создание эффективной системы корпоративного управления невозможно без свода правил, четко определяющих взаимоотношения акционеров между собой, с советом директоров и менеджментом.

По нашему мнению, условиями для создания эффективного корпоративного управления в Украине является следующее:

Осознание участниками корпоративных отношений общности главной цели развития, а именно – увеличения стоимости организации;

Разработка и формализация принципов корпоративного управления на уровне организации;

Отстройка внутрикорпоративных бизнес-процессов и создание механизмов дистанционного контроля за деятельностью организации;

Мониторинг уровня корпоративного управления;

Внедрение проекта корпоративной информационной системы, позволяющей комплексно автоматизировать управление организацией.

Как показывает анализ, основная проблема корпоративного управления в современной украинской экономике состоит в несбалансированности огромного количества предприятий по трем составляющим: интересам, полномочиям и ответственности. Долгосрочные интересы в силу нестабильности внешней и внутренней среды подавлены краткосрочными, носящими спекулятивный и узкоэгоистичный характер; центр тяжести властных полномочий смещен в сторону директоров предприятий; ответственность участников за деятельность предприятий не находит конкретного персонального выражения.

Все это в значительной мере затрудняет приток необходимых существенных вливаний капитала в отечественные компании, а значит и доступ к международным финансовым рынкам для поддержания конкурентоспособности отечественного производителя. Большого внимания требуют вопросы компенсации и мотивации.

Эффективное корпоративное управление открывает перед компанией принципиально новые возможности развития бизнеса. С течением времени эффективная система корпоративного управления позволяет улучшить финансовые результаты компании за счет более высокой производительности или рентабельности, инвестированного капитала.

ВНЕДРЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Эффективное муниципальное и региональное управление невозможно без использования средств, инструментов и технологий современного менеджмента, адаптированных к специфике государственных образований. Большинство современных технологий менеджмента можно использовать не только в коммерческой сфере, но и в государственном и муниципальном управлении. Многие методы и приемы менеджмента, доказавшие свою результативность в коммерческом секторе, можно адаптировать под требования регионального и муниципального управления.

Эффективное управление обеспечивается выполнением ряда условий:

- Наличием программы стратегического развития
- Наличием системы информационного обеспечения
- Наличием подходов и автоматизированных средств учета и контроля
- Наличием гибкой структуры управления, возможности создания команд внутри муниципального образования наделенных полномочиями быстрого реагирования на изменения в планах без дополнительных согласований.
- Наличием системы качества, т.е. организационной структуры, процедур, процессов и ресурсов управления качеством.
- Отработанной системой обратной связи с исполнителями и потребителями муниципальных услуг.
- Разработка методологических основ и практических рекомендаций по организации системы эффективного управления региональными и муниципальными структурами с использованием технологий современного менеджмента включает:
 - Проведение анализа текущего состояния менеджмента муниципальных и региональных структур.

- Проведение реинжиниринга бизнес-процессов и внедрение бенчмаркинга. Это позволит, используя передовые технологии и опыт других регионов и стран, построить такую систему менеджмента, которая даст возможность эффективно управлять имеющимися финансовыми, материальными и информационными потоками.

- Формирование и использование инновационного потенциала государственных учреждений путем внедрения “Командных” технологий менеджмента в практику регионального управления и разработки системы постоянного обучения и повышения квалификации, критериев отбора персонала, предоставления гарантий занятости.

- Разработку структурно – функциональной модели информационного обеспечения, объектами которой являются потребители государственных услуг – физические и юридические лица, различные муниципальные образования, органы местного и регионального управления, контролирующие и исполнительные органы власти, другие региональные учреждения и организации.

- Разработку стандартов качества, технические и технологических требования к программному обеспечению автоматизированных систем контроля и управления качеством, CRM – систем.

- Разработку методов количественной оценки результатов. К ним в частности относится концепция Value for money - сравнение количества потраченных средств и приобретенного в связи с этим полезного эффекта (результата)

- Разработку маркетинговых инструментов в государственном управлении регионом в двух направлениях - региональные товары – (экспорт) и региональные услуги (внутреннее потребление) – для формирования лояльности потребителей.

- Создание механизма обратной связи между региональным менеджментом, отраслевыми и местными управленческими структурами и потребителями услуг, которые эти структуры оказывают.

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ КАДРАМИ

В современных условиях развития экономики успешность деятельности организационной структуры обеспечивается не только профессиональной квалификацией ее сотрудников, но и тем, насколько они мотивированы на добросовестный труд и располагают возможностями для наиболее полной самореализации в профессиональной деятельности. От целенаправленной включенности сотрудника в процесс саморазвития, самосовершенствования себя как личности и как субъекта деятельности зависит общий успех деятельности организации. Достичь высокого уровня субъектности в процессе профессиональной деятельности позволяет акмеологический подход к процессу управления кадрами в организации.

Основные усилия отечественной науки сосредоточены на поисках новых парадигм научного мировоззрения, способствующих обоснованию путей развития науки и общества в целом. Акмеологические разработки осуществляются на основе интеграции знаний в области философии, социологии, психологии, медицины, физиологии и других наук о человеке. Акмеология разрабатывает практически ориентированные технологии, которые нацелены на создание инфраструктуры для комплексного культивирования творческих способностей, обеспечивающих саморазвитие профессионала. Идеология модернизации базируется на усилении\ фундаментального научного знания, связи науки с практикой, повышении роли профессионализма специалистов, самореализации личностью своих потенциальных возможностей.

Для развития человека как индивида, личности, субъекта деятельности с разных научных позиций рассматривается явление, принятое обозначать "акме". Для достижения управленческого "акме" необходимы максимальная самомобилизация, подчинение всех механизмов, вовлеченных в процесс управления, требованиям управленческой функции и ситуации, сложившейся в

управленческом процессе. Это требует рефлексивной саморегуляции управленца и выхода на игровые методы, направленные на совершенствование межличностных отношений и повышение профессиональной готовности. Обучающие игры (тренинги) являются синтетическим, качественно новым видом деятельности. В настоящее время создана новая форма социально-психологического тренинга - акмеологический, обеспечивающий перевод социально значимых целей подготовки компетентных профессионалов в области управления в реально действующие цели. Достигается это последовательной реализацией оперативно-технологических функций: анализа, планирования, организации, контроля и регулирования. Тренинг включает дискуссионные и игровые методы (дидактические и творческие игровые ситуации, ролевые, в том числе психотерапевтические, игры, контригры), а также тренинги (сенситивный, самопонимания, видеотренинг). Эффективность использования тренинга в ходе подготовки руководителей к профессиональной деятельности обусловлена комплексом условий таких, как:

- специальная подготовка участников к освоению технологий и осознанию их необходимости для эффективной профессиональной деятельности;

- формирование профессиональных и познавательных интересов; развертывание своих индивидуальных возможностей в процессе познавательной и профессиональной деятельности;

- создание у личности нравственной комфортности и удовлетворенности.

Применение приводит к формированию способностей, связанных не только с коммуникативными, но и с гностическими, проектировочными, конструктивными и организаторскими компонентами профессиональной деятельности, а также с социальным восприятием и рефлексией. Они моделируют условия реальной профессиональной деятельности, являются стимулом к повышению уровня творческого мышления кадров на предприятии.

ЕКОНОМІЧНІ ПАРАМЕТРИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток ринкових відносин в Україні пред'являє нові вимоги до функціонування підприємства та управління його ресурсами. Першочергово в управлінні підприємством виступає менеджмент як система управління підприємством. Вона включає такі основні складові, як визначення стратегії та цілей підприємства, розроблення напрямів їх здійснення, контроль за результатами, а також менеджмент персоналу. З метою досягнення позитивного синергетичного ефекту від використання цих чинників, розглядають їх взаємодію та її вплив на діяльність підприємства. Найефективніше це проявляється при використанні системи збалансованих показників. Збалансована система показників є моделлю, за допомогою якої можна сформулювати стратегію і довести її до відома кожного працівника в найбільш послідовній і доступній формі. Основна ідея цієї моделі – надання менеджменту фірми компактної та найважливішої інформації, яка відображає всі грані діяльності організації. Інформація в такій моделі поділяється на чотири блоки, які називаються перспективами: "Фінанси/Економіка", "Ринок/Клієнти", "Бізнес-процеси", "Інфраструктура/Співробітники".

Однак, оцінюючи пріоритети, варто зазначити, що з усіх організаційних ресурсів саме трудовий потенціал є ресурсом, що має найбільші приховані резерви для підвищення ефективності функціонування сучасної організації.

Важливими елементами вироблення стратегії управління персоналом є:

- мета діяльності підприємства;
- система планування діяльності підприємства;
- організаційна структура служб управління підприємством;
- критерії ефективності управління підприємством;

- певні обмеження функціональної системи (фінансові, часові, матеріальні, вікові, соціальні);
- доступність, повнота і об'єктивність інформації, що використовують в господарській діяльності;
- освіта та кваліфікація працівників;
- взаємодія із зовнішнім середовищем.

Використовуючи кількісні характеристики витрат, підприємство може прогнозовано вплинути на зростання продуктивності праці, зниження рівня витрат на оплату праці за рахунок підвищення якості продукції та інші показники, визначивши оптимальне зростання майбутнього доходу від використання персоналу. Тому вкладення інвестицій у персонал є ефективним для підприємства, однак при цьому необхідно враховувати, що управління розвитком персоналу можна здійснювати залежно від потреб організації у:

- необхідності нової робочої сили;
- заміщенні визначених посад для реалізації виробничих функцій;
- формуванні необхідних людських ресурсів;
- підготовці персоналу до самоуправління своїм розвитком

Для забезпечення всебічного розвитку персоналу у сучасних умовах кадрова політика підприємства повинна бути зорієнтована на пізнання та використання закономірностей соціальної динаміки і бути корисною як інтересам окремого підприємства, так і держави. Адже саме на державному рівні регулюються такі важливі чинники мотивації персоналу, як мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, соціальний захист від безробіття, а також регулювання попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці за професійними групами.

На підприємствах у системі управління персоналом матеріальне стимулювання працівників займає одне з найважливіших положень. Однак дослідження процесу управління персоналом і системи його мотивації дало змогу виявити низький рівень його результативності та зробити висновок, що в умовах розвитку ринкових відносин уже не достатньо вдосконалення окремих

елементів системи управління персоналом, необхідний комплексний підхід до її здійснення, переорієнтування її на ринок, на споживача. Основою даного підходу є взаємозв'язок індивідуальних результатів праці, їх оцінки та результатів діяльності підприємства. Оплата праці має також відповідати рівню успішності компанії на ринку, тобто здатність колективним результатом праці задовольнити ринковий попит.

Однак суть матеріального стимулювання працівників полягає не тільки у грошовій винагороді результатів праці. Матеріальне стимулювання повинно бути побудоване таким чином, щоб відображати рівень успішності підприємства на ринку товарів і послуг, тобто колективним результатом праці та їхньої здатності задовольняти попит. Таким чином можна досягнути іншого важливого результату: виробити стратегію управління ефективністю і якістю праці працівників на підприємстві, оскільки вона враховує вплив на кінцевий результат роботи підприємства як зовнішніх, так і внутрішніх чинників: організаційно-економічних, соціальних, матеріальні та моральні стимули. У такий спосіб підвищення ефективності виробництва залежить від удосконалення управління ефективністю та якістю праці працівників на підприємстві. Необхідна постійна підтримка відповідності чинників виробництва чинникам якості праці. Отже, у комплексі заходів, що забезпечують відповідність робочої сили характеру і рівню розвитку засобів виробництва, необхідно приділити особливе місце удосконаленню системи матеріального стимулювання працівників, за допомогою якої потрібно забезпечити єдність розвитку виробництва та особистості працівника.

Отже, мотивація, якщо її розглядати комплексно – найважливіший чинник залучення робочої сили вищої якості, збереження найцінніших кадрів, розвитку персоналу організації в умовах оновлення виробництва та швидких змін зовнішнього середовища. Оскільки в основі концепції управління персоналом організації на сьогодні є зростаюча роль особистості працівника, його знання про мотиваційні установки, вміння їх формувати та спрямовувати відповідно до завдань стратегії організації.

МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Менеджмент – означає створення, управління, контроль і максимально ефективно використання соціально-економічних систем і моделей різних рівнів. Від англ. мови management означає керування та управління.

Менеджмент можна ще трактувати, як організаційний вплив на діяльність підприємства в умовах ринку для досягнення визначених цілей, які поставлені перед підприємством, а також і одержання прибутку. Менеджмент – це сфера людської діяльності і відповідна галузь знань, до якої входить як обов’язковий елемент управління людьми або організаціями.

Менеджмент підприємства можна класифікувати, як :

- система організаційних відносин ;
- відокремлена діяльність щодо впливу на підприємства-товаровиробники та споживачів у певних ринкових умовах ;
- особливий вид розподілу людської праці, що характеризує діяльність щодо організації виробництва і збуту товарів.

Відповідно кожному виду діяльності необхідно мати відповідних фахівців, а стосовно менеджменту такі фахівці мають назву менеджери. На сучасному етапі розглядаючи певне підприємство або якусь організацію ми можемо виділити велике значення менеджера в цілому тому, що це не простий працівник, він має значний вплив на виробництво, вивчає ринок , підганяє діяльність підприємства на задоволення потреб споживачів, з урахуванням вимог ринку. Багато спеціалістів можуть сказати, що хороший фахівець з менеджменту, який володіє теоретичними основами менеджменту може організувати діяльність підприємства будь-якої галузі, в будь-якому регіоні та місті. Менеджмент підприємства передбачає прийняття рішень з різних питань діяльності, таких як : фінансових , маркетингових, постачальницьких, збутових, виробничих, кадрових та інших.

Менеджмент підприємства має кілька рівнів управління об'єктами :

- вищий рівень (забезпечують стратегію фірми);
- середній рівень (забезпечують виконання планів, програм стратегії фірми);
- нижній рівень (забезпечують організацію виробничого процесу, управління виробниками).

Будь-яке підприємство навіть, якщо має в наявності сучасні технології, системи контролю якості продукції, випуск продукції, яка є конкурентоспроможною на закордонних ринках не буде функціонувати належним чином якщо не буде ефективного управління персоналом та класифікації робітників підприємства.

Результатом конкретної управлінської діяльності менеджменту є управлінське рішення. Основа управління – прийняття рішень(творчий процес у діяльності керівників будь-якого рівня).

Основа будь-якої організації – це люди, котрі працюють у ній, якими необхідно керувати. Основними елементами фахових знань у сфері управління персоналом є планування і підбір, фахове навчання та розвиток працівників, мотивація їхньої діяльності, оцінка роботи, а також навички спілкування та комунікації. На перший погляд в цьому нема нічого складного, але знання принципів планування, ухвалення рішень та розв'язання конфліктів потребує великих теоретичних і практичних навичок, щоб справитись з своєю роботою. Але не потрібно забувати, що з кожним роком в цій галузі потрібно постійно оновлювати фахові знання та навички.

Управління персоналом багатьом здається легкою, проте на мою думку це важка робота тому, що не кожна людина може знайти особливе ставлення до кожного працівника в компанії, а саме з такого найменшого елемента і будується ефективність будь-якої організації.

Управління персоналом передбачає використання результатів оцінки його роботи, адже кожна організація прагне зберегти кращі кадри, створити їм умови для професійного зросту і одночасно звільнитись від безперспективних та

малокваліфікованих працівників, тому необхідно не забувати і про формування трудового колективу, бо це є важливим етапом.

І.С. САУЛЯК, студ., ВТЕІ КНТУ, Вінниця

УПРАВЛІННЯ РИЗИКОМ: СУЧАСНІ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЧНИЙ ДОСВІД

Постановка проблеми. Управління ризиками в економіці будь-якої країни є одним із вирішальних факторів забезпечення сталої динаміки її соціально-економічного розвитку. - — це система управління ризиками, яка включає в себе стратегію та тактику управління, направлені на досягнення основних бізнес-цілей . Ефективний ризик-менеджмент включає: систему управління; систему ідентифікації і вимірювання; систему супроводження (моніторингу та контролю).

Сучасна економічна наука представляє ризик як вірогідну подію, в результаті настання якої можуть відбутися позитивні, нейтральні або негативні наслідки. Якщо ризик припускає наявність як позитивних, так і негативних результатів, він відноситься до спекулятивних ризиків.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження ризиків на мікрорівні в сучасний час відбувається під впливом неокласичних, кейнсіанських та інституціональних підходів. Неокласична теорія вважає людину раціонально діючим економічним суб'єктом, який при прийнятті рішень, володіючи максимально повною ринковою інформацією, завжди здатен вибрати такий варіант дій, який пов'язаний із мінімальним ризиком[1]. Ризик в рамках цієї концепції розкладається на два компоненти, - розмір очікуваного прибутку та величина його можливих коливань. Відповідно, поведінка підприємця спрямована на те, щоб, керуючись принципами граничної корисності, вибрати такий варіант інвестиційного проекту, котрий би забезпечив найменше коливання прибутку.

Вітчизняні науковці, як і вчені з пострадянських країн, в першу чергу з Росії, розробляють питання, пов'язані із управлінням ризиками на рівні окремих підприємств. В працях Балабанова І. Т., Вітлінського В. В., Вяткіна В. Н., Вяткіна І. В., Гамзи В. А., Гольдштейна Г. Я., Гранатурова В. М., Гуца А. Н., Єкатеринославського Ю. Ю., Камінського А. Б., Лук'янової В.В., Макаревича Л.М., Наконечного С. І., Хохлова Н. В., Чернової Г.В., Шарапова О. Д. розглядаються сутність підприємницького ризику, методи управління ризиками, математичні моделі управління ризиками, тощо.

Активно досліджується вченими розвинутих капіталістичних країн проблематика ризик-менеджменту на рівні функціонування державних установ та реалізації державних програм (макрорівень). Достатньо сказати, що свій відлік становлення ризик-менеджменту в його сучасному вигляді веде від середини 40-х років ХХ ст.[2]. В даний час завершується четвертий етап її розвитку, та є певні ознаки того, що світова фінансово-економічна криза 2007-2009 рр. дала поштовх початку нового, п'ятого етапу, пов'язаного із необхідністю вироблення нових, інтегральних підходів до управління ризиками на всіх рівнях економічної діяльності, - від окремої людини – до державних органів управління економікою. Інтегральний підхід до управління ризиками на мікро- та макрорівнях економіки обумовлений тим, що сучасна економіка України має надзвичайно складну структуру, - галузеву, регіональну, інституціональну тощо, на яку впливають чисельні внутрішні та зовнішні чинники. Серед внутрішніх факторів вирішальне місце належить незавершеності як трансформаційного періоду від соціалістичної до капіталістичної економіки, так і процесу побудови України як держави., що проявляється перш за все в перманентній політичній нестабільності; перерозподілі власності (рейдерство), що триває; незавершеності структурних реформ; нераціональній поведінці громадян в багатьох сферах життя тощо. Ускладнюють структуру економіки України і зовнішні фактори, - в першу чергу велика ступінь відкритості економіки та глобалізація, дія яких

кардинальним чином змінює поведінку споживачів, умови господарювання на мікрорівні та керованість макроекономічними процесами[3].

Теоретичні дослідження. З кількісної точки зору різноманітні теоретичні аспекти управління ризиками в економіці досліджені досить добре. Поряд із багатьма працями, які видані в розвинутих капіталістичних країнах, українським фахівцям доступні численні наробки російських та українських вчених, які захистили декілька сотень кандидатських та докторських дисертацій в цій сфері. Більш складним питанням є якісна оцінка теоретичного фундаменту управління ризиками. По-перше, значна більша увага приділялася дослідженню фінансових ризиків та використанню різноманітних математичних моделей управління ними, ніж вивченню підприємницьких ризиків в нефінансовому секторі. Ризики ж в діяльності державних органів влади вітчизняною наукою практично не розглядаються. Такий перекося негативно позначається на розробці практичних рекомендацій для суб'єктів господарської діяльності. По-друге, серед вчених немає єдиного підходу до суті ризику, що, хоча і пояснюється, багатоаспектністю цього явища, проте негативно впливає на практику ризик-менеджменту. Розглянемо ряд визначень ризику, що їх дають фахівці.

«Риск – событие или группа родственных случайных событий, наносящих ущерб объекту, обладающему данным риском»[4]. (Ризик = подія). «Под экономическим риском понимается некая возможность возник-новения убытка, измеряемого в денежном выражении»[5]. (Ризик = можливість). «Риск – это возможность ненаступления каких-либо ожидаемых событий, возможность отклонения каких-либо величин от некоторых их (ожидаемых) значений»[7]. (Ризик = можливість). «Економічний ризик – це об'єктивно-суб'єктивна категорія у діяльності суб'єктів господарювання, пов'язана з подоланням невизначеності та конфліктності в ситуації неминучого вибору. Вона відображає міру (ступінь) відхилення від цілей, від бажаного (очікуваного) результату, міру невдачі (збитків) з урахуванням впливу керованих і некерованих чинників, прямих та зворотніх зв'язків стосовно об'єкта

керування»[8]. (Ризик = відхилення). «Риск – это деятельность, связанная с преодолением неопределенности в ситуации неизбежного выбора, в процессе которой имеется возможность количественно и качественно оценить вероятность достижения предполагаемого результата, неудачи и отклонения от цели»[9]. (Ризик = діяльність).

Отже, як ми бачимо, вчені, досліджуючи ризики, на перший план в визначенні їх суті ставлять різні сторони цього явища — саму подію, її можливість, відхилення від цілей; власне діяльність. Таке різноманіття підходів, яке обумовлене складністю категорії ризику, суттєво ускладнює розробку практичних аспектів управління ризиками.

Висновки. Проведене дослідження сучасного стану управління ризиками показало, що динамічний розвиток економіки України після закінчення сучасної світової фінансово-економічної кризи та забезпечення її конкурентних позицій на світовому ринку потребує переходу до застосування нового, інтегрального підходу до управління ризиками в рамках економіки в цілому. Основними компонентами інтегрального підходу, обумовленого надзвичайно складною структурою економіки України, є теоретичні розробки, нормативно-правова база та дії держави з впровадження та підтримання управління ризиками. Їх аналіз показав, що наразі склалися всі необхідні передумови для запровадження інтегрального підходу до управління ризиками на всіх рівнях економіки.

Список літератури: 1. *Кравченко В.А.* Функціональний та інтегральний підходи до управління підприємницькими ризиками: теорія та практика / Володимир Кравченко // Проблеми системного підходу в економіці. – 2008 - №2. - Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals>. 2. *Кравченко В.А.* Світовий досвід управління підприємницькими ризиками: історія та здобутки 20-го сторіччя / Володимир Кравченко // Актуальні проблеми міжнародних відносин: Збірник наукових праць. Випуск 70. Частина II (у двох частинах). К.: Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Інститут міжнародних відносин. - 2007. – 316 с. - С. 260 –263 3. *Рогов М. А.* Риск-менеджмент: [монографія] / Михайл Анатольевич Рогов. – М.: Финансы и статистика, 2008. – 120 с. 4. *Там само.* – С. 35. 5. *Кравченко В.* Розробка сучасного стандарту з управління ризиками – важливий чинник підвищення ефективності підприємницької діяльності в Україні / Володимир Кравченко // Теоретичні та прикладні питання економіки: 36. наук. пр. – К.: Видавничо-поліграфічний центр “Київський університет”, 2008. – Вип. 17. – 330 с. - с. 159 – 166. 6. *Вітлінський В. В.* Економічний ризик та методи його вимірювання: / Вітлінський В.

В., Наконечний С. І., Шарапов О. Д.. – К.: КНЕУ, 2008. – 354 с. **7.** Там само. – С. 178. **8.** Гранатуров В.М., О.Б.Шевчук. Ризики підприємницької діяльності. К.: КНЕУ, 2009. – С.87.

О.М. СОРОКОТЯГА, спец., ДонУСП, Донецьк

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРОЦЕСУ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Вплив на економіку України інтеграції, глобалізації і трансформації кардинально змінює підходи до системи управління підприємств. Тобто, для прийняття управлінських рішень треба враховувати своєчасність, повноту, достовірність інформаційних ресурсів та новітні інформаційні технології.

Функції керівника сьогодні все більше включають у себе безпосередню організацію прийняття рішення, яке розглядається як акт, що передуює управлінському впливу, що містить ситуаційний аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища стосовно системи, якою управляють, і розробку заходів для її цілеспрямованої зміни з метою створення найбільш сприятливих для діяльності організації умов.

Питанням пов'язаним з підвищенням ефективності прийняття управлінських рішень присвячені праці провідних вчених: О.К. Безсмертного, А.С. Васильєва, М.М. Дорогіх, Л.В. Ковалю, А.Т. Комзюка, О.І. Остапенко, П.М. Рабиновича, Ю.І. Римаренка, О.П. Рябченко, О.Ф. Скакун, М.М. Тищенко, В.В. Цветкова, Ю.С. Шемшученка, Х.П. Ярмачі, О.Н. Ярмиша та інших авторів, які розробили теоретичні та методологічні основи управління.

Але в системі розроблення механізмів щодо своєчасності та цінності інформаційного забезпечення управлінських рішень ще багато не вирішених питань.

Кількість інформації, яку необхідно переробити для вироблення ефективних управлінських рішень, настільки велике, що воно давно перевищило людські можливості. Саме труднощі управління сучасним виробництвом зумовили широке використання електронно-обчислювальної техніки, розробку

автоматизованих систем управління, що зажадало створення нового математичного апарату і нових методів прийняття рішень.

Методи прийняття рішень, спрямованих на досягнення намічених цілей підприємства, можуть бути різними:

- метод, заснований на інтуїції керівника, яка обумовлена наявністю в нього раніше накопиченого досвіду і суми знань в конкретній галузі діяльності, що допомагає вибрати і прийняти правильне рішення;
- метод, заснований на понятті "здорового глузду", коли керівник, приймаючи рішення, обґрунтовує їх послідовними доказами, зміст яких спирається на накопичений їм практичний досвід;
- метод, заснований на науково-практичному підході, що припускає вибір оптимальних рішень на основі переробки великих кількостей інформації, допомагає обґрунтувати прийняті рішення. Цей метод вимагає застосування сучасних технічних засобів і, перш за все, електронно-обчислювальної техніки.

Проблема вибору керівником рішення одна з найважливіших у сучасній науці управління. Вона передбачає необхідність всебічної оцінки самим керівником конкретного становища і прийняття ним одного з кількох варіантів можливих рішень. Оскільки керівник має можливість вибирати рішення, він несе відповідальність за їх виконання.

В кожній галузі промисловості та на окремому підприємстві слід підбирати свої методи прийняття рішень. Вибір тієї чи іншої моделі прийняття рішень визначається низкою факторів таких як: індивідуальні особливості керівника, обраний стиль керівництва, культура управління, політична формація суспільства і в кінцевому підсумку рівень професіоналізму службовців. Важливу роль у прийнятті рішення відіграє колегіальний орган, у якому зібрані провідні фахівці, аналітики, штаб.

Необхідно постійно удосконалювати систему методів прийняття рішень, упровадженням в практику найбільш ефективних з них, а також наукових рекомендацій і технічних досягнень.

ПРАКТИКА ВИКОРИСТАННЯ АНТИКРИЗОВОГО МЕХАНІЗМУ СТАБІЛІЗАЦІЇ ТА СТІЙКОГО РОЗВИТКУ НА ДП ХМЗ «ФЕД»

З використанням результатів проведеного на ДП ХМЗ «ФЕД» наукового дослідження було створені необхідні технічні, організаційні та економічні можливості на всіх технологічних перегонах, що дозволяє підприємству пройти етапи прискореного розвитку, яким йшли високоорганізовані підприємства та фірми, щоб наблизитися до європейського рівня і стали одним з кращих на світовому індустріальному ринку та високотехнологічному ринку авіаційної техніки (рис 1).

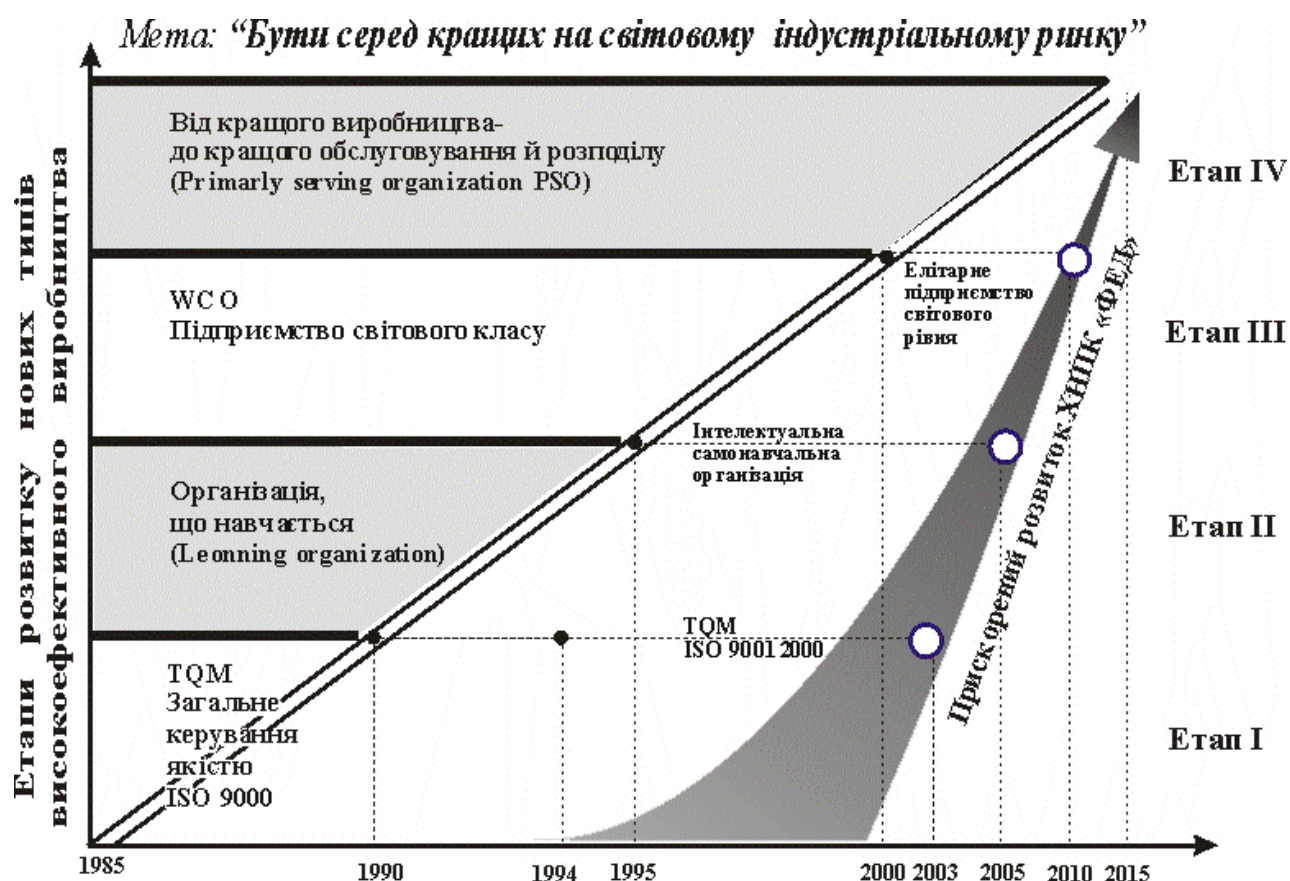


Рис.1. - Модель прискореного розвитку ДП ХМЗ «ФЕД» з метою створення елітного виробництва

На першому етапі (I) підприємство ХМЗ «ФЕД» перейшло на загальну систему управління якісної продукції, втіливши систему TQM ISO -9001 2000 в 2003 році, при цьому суттєво підвищилась культура праці та продуктивність праці, та покращення соціального захисту працівників.

На другому етапі (II) – інтелектуальна організація ХМЗ «ФЕД» досягла в 2005 р високого інтелектуального та наукового рівня за рахунок оновлення інженерного, технологічного та управлінського персоналу та ефективного підвищення його кваліфікації для професійного росту. Це забезпечило підвищення ефективності у всіх ланках діяльності.

На третьому етапі (III) – ХМЗ “ФЕД” досяг в 2010 році високого рівня в організації виробництва, використовуючи інформаційні технології нового покоління обробного обладнання з ЧПУ, стабільне положення на світовому рівні завдяки активному маркетингу, високій корпоративній культурі.

Згідно з прийнятою ХМЗ “ФЕД” інноваційною моделлю розвитку його економіки в планах ХМЗ “ФЕД” поставлена мета в 2015 році обсяги IV етапу розвитку війти в еліту високоорганізованих підприємств з кращим сервісним обслуговуванням. Цей високий рівень виробничого стану підприємства дозволяє задовольняти існуючі і майбутні потреби замовників з високим рівнем якості і сервісу високотехнологічної та наукомісткої конкурентоздатної економічної продукції для авіаційної промисловості світу. Для вирішення цієї мети на ХМЗ “ФЕД” розроблені і обґрунтовані показники динамічного розвитку, на підставі концепції постійної реструктуризації усіх рівнів виробництва, в риночній, виробничій, інноваційної, соціальної та фінансової галузі (табл.3.39). За базу розробки стратегічних перспектив (табл.3.39) взяті показники роботи заводу на 01.01.2009 р з прогнозом показників через рік, а також показники на перспективу на 3-4 роки. В цих показниках закладено збільшення продукції на світових ринках від 61% в 2009 році до 65% в 2012 році; мати кошти в обороті не менш ніж 37 млн. грн.; виробництво товарної продукції на одного працівника (грн. чол./ місяць) в перспективі довести до 24951,0 грн, тобто підвищити в 4 рази; збільшити долю інвестиційної продукції

з 35% до 77,4% від обсягу випуску продукції; передбачається збільшення ринку для вироблених товарів в Україні до 29% , а за кордоном до 27%.

При практично незмінній чисельності працюючих на підприємстві передбачено за цей період підняти заробітну плату більш чим в 2 рази, що буде складати 4500 грн. на місяць. Плануються зміни і в фінансових показниках. Зокрема, передбачається збільшення на 39% чистий прибуток, а маржинальний прибуток планується підвищити в 4,4 рази. Рентабельність виробництва підвищиться з 15,6% до 18,5% в прогностному періоді. Фондоотдача збільшиться в 1,8 рази і складе 2,5%.

Таблиця 1 - Стратегічна перспектива результатів фінансової реструктуризації ХМЗ «ФЕД»

Мета	Критерії	Стан ДП ХМЗ «ФЕД»		
		Сучасний стан	Через рік	Через 3-4 роки
Ринкова	1.1 Частка продукції в Україні(%)	39,0	31,5	35,0
	1.2 Обороти (млн. грн./місяць)	14,2	21,5	37,0
	1.3 Частка грошових засобів в обороті (%)	94,0	94,5	95,7
	1.4 Частка продаж за кордон (%)	61,0	68,5	65,0
Виробнича	2.1 Частка змінних витрат у вартості продукції (%)	31,5	30,7	28,3
	2.2 Виробництво товарної продукції на одного працівника (грн. чол./ місяць)	6342,4	14439,2	24951,0
	2.3 Виробник замовлень у рядків (%)	99,8	100,0	100,0
	2.4 Штрафні санкції за невиконання замовлень	0	0	0
Інноваційна	3.1 Частка інвестиційної продукції к об'єму випуску(%)	35,5	44,8	77,4
	3.2 Збільшення об'єму ринка:			
	• вітчизняного (%)	15,0	21	29
	• за межами України (%)	27	15	27
	3.3 Втілення нових технологій (%)	17,5	12,5	20,0
Соціальна	4.1 Кількість працівників (чол.)	2139	2212	2437
	4.2 Середня зарплата в місяць	2150,0	2680,0	4500,0
	4.3 Співвідношення зарплати ДП ХМЗ «ФЕД» з іншими фірмами в Україні та за кордоном	0,86	1,0	1,2
Фінансова	5.1 Чистий прибуток (тис. грн./місяць)	446,0	499,0	620,0
	5.2 Маржинальний прибуток (тис. грн./рік)	108310,0	277337,0	479238,0
	5.3 Рентабельність (%)	15,6	16,2	18,5
	5.4 Рентабельність маржинальна (%)	84,0	84,5	86,6
	5.5 Обігові кошти (тис. грн.)	102287,0	204560,0	353480,0
	5.6 Поточна ліквідність (в.о.)	0,18	0,2	0,21
	5.7 Фондовіддача (в.о.)	1,38	1,8	2,5

Стабільний розвиток виробництва, широкий попит продукції ХМЗ “ФЕД” на відчизняних та світових ринках, постійна реструктуризація всіх ланок виробництва, оновлення технологічної бази та обладнання, активний маркетинг, залучення інформаційних технологій для управління технологічними процесами в виробництві та управлінні є підґрунтям для виконання вказаних показників на запланований період.

Ю.Ю. ФІЛІПЕНКО, аспір., ПБАБА, Дніпропетровськ

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних економічних умовах основним ресурсом ефективного функціонування підприємства є персонал, який значною мірою визначає стратегічний успіх підприємства, є основою забезпечення його конкурентоспроможності.

Управління персоналом – сфера наукової та прикладної діяльності, завдання якої полягає у залученні персоналу необхідної кількості та якості, його розвиток та вивільнення, з метою забезпечення ефективного функціонування, підвищення конкурентоспроможності підприємства та всебічного розвитку його працівників.

Методи управління персоналом – це способи впливу на колектив й окремих працівників з метою здійснення координації їх діяльності в процесі функціонування організації.

Традиційно виділяють три групи методів управління персоналом: адміністративні, економічні, соціально-психологічні. Крім того, деякі автори виділяють ряд так званих організаційних методів, за допомогою яких створюються необхідні умови роботи персоналу, тому вони логічно передують усім іншим. Такі методи створюють лише свого роду рамки, що спрямовують майбутню діяльність, а тому, по суті, є пасивними. До категорії організаційних

належать методи формування управлінських структур, створення трудових колективів, підготовки і проведення суспільних заходів та ін..

Адміністративні методи є методами владної мотивації, вони орієнтовані або на пряме примушення людей до певної поведінки, або на створення можливості такого примушення. Ці методи виходять з нерівності учасників управлінського процесу. Прикладами адміністративних методів є правове регулювання, видання наказів, вказівок і розпоряджень, інструктування та ін..

Найбільший недолік адміністративних методів управління полягає у тому, що вони орієнтуються на досягнення заданого результату, а не на його збільшення, заохочують старанність, а не ініціативу. Тому в умовах необхідності оперативного вирішення різноманітних проблем підприємства адміністративні методи перестали відповідати реальним потребам управління.

Виникла необхідність у методах управління, які дозволяють працівникам, виходячи з матеріальної зацікавленості, самим приймати більшість рішень і відповідати за їх результати. Йдеться про економічні методи, що набули значного поширення на початку ХХ сторіччя. На відміну від адміністративних вони передбачають не безпосередній, а опосередкований вплив на об'єкт управління. Виконавцям визначають лише мету, обмеження і загальну лінію поведінки, у рамках яких вони самі шукають оптимальні способи вирішення проблем. Своєчасне та якісне виконання завдань винагороджується грошовими виплатами, отриманими внаслідок виявленої особистої ініціативи.

Однак економічні методи управління не мають достатнього стимулюючого ефекту для співробітників, які працюють не лише, чи не в першу чергу заради грошей. Тому паралельно виникають методи, що базуються на взаємовідносинах між людьми всередині організації – соціально-психологічні. Соціально-психологічні методи мають два напрямки впливу на поведінку персоналу та підвищення його трудової активності. З одного боку вони націлені на формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективі, а з іншого – на розкриття особистих здібностей кожного працівника, їх удосконалення, що зумовлює максимальну самореалізацію людини у своїй

трудої діяльності, а отже, й підвищення її ефективності. До цих методів можна віднести психологічну мотивацію, створення творчої атмосфери в колективі, задоволення культурних і духовних потреб персоналу.

Із вищевикладеного можна зробити висновок, що використовуючи лише один метод управління персоналом, неможливо досягти бажаного результату; найбільшу ефективність в управлінні персоналом забезпечує застосування комплексу з усіх розглянутих методів.

В.М. ХАЙРУЛІНА, маг., НТУ «ХП», Харків

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ ТА ЗА КОРДОНОМ.

Актуальність. Сучасні тенденції розвитку ринку світової економіки свідчать про збільшення питомої ваги фінансового та обслуговуючого сектору порівняно з розвитком промисловості, що обумовило індивідуальні потреби клієнтів.

Ринкові умови існування свідчать про інтегративність провадження новацій в усіх галузях господарської діяльності.

Так, ефективність роботи банківського сектору обумовлюється можливістю використання сучасних інформаційних технологій.

Дослідження. Дослідженням цієї теми займалось багато світових вчених: И.Х. Ансофф, М. Портер, Дж. М. Кейнс, Е. Коем та ін. Свій внесок зробили такі українські та російські вчені-економісти, як А. Гальчинський, В. Геєць, В. Лагутін, І. Лютий, С.Румянцев, А. Чухно та ін.

Мета та задачі публікації. Мета даної роботи дослідити тенденції розвитку банківської сфери в умовах світової кризи і на їх основі встановити адаптаційні механізми розвитку комерційних банків.

Задача цієї роботи дослідити позитивні та негативні умови здійснення діяльності комерційних банків в Україні.

Методологія. За даними НБУ на кінець I півріччя 2010 року в Україні у державному реєстрі було зареєстровано 196 банків, з яких 176 - діючий. Із загального числа діючих банків - 52 банку з іноземним капіталом, 5 банків з державною часткою власності. З початку року банківська ліцензія була відкликана у 7 банківських установ і за двома - завершена ліквідаційна процедура. Чистий прибуток отримали 135 з 176 банків.

У таких умовах можна виділити напрями розвитку банківських інститутів:

Перший рівень: комерційні банки зі стабільною клієнтською базою, які мають капіталізацію активів і сучасні технології.

Другий рівень: банки, які заручилися державною підтримкою.

Третій рівень: банки-новачки, дуже привабливі для іноземних інвесторів, тому що їх вартість нижча, ніж потенціал їх підвищення.

Даний підхід до класифікації корисний для вибору стратегічного напрямку розвитку банку та оцінки необхідності впровадження інновацій і часу їх впровадження.

Умови виживання банків у період світової кризи визначається фінансовою політикою держави. Для підтримки банківського сектору було прийнято низку законодавчих актів, зокрема:

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку участі держави у капіталізації банків» № 960 від 4 листопада 2008 року;

Постанова Національного банку України «Про затвердження Спеціального порядку здійснення заходів щодо фінансового оздоровлення банків» № 405 від 1 грудня 2008 року;

Постанова Національного банку України «Про окремі питання діяльності банків» № 413 від 4 грудня 2008 року;

Спільне Постанова Кабінету Міністрів України і Національного банку України «Про підтримку ліквідності банків» № 238 від 11 березня 2009 року.

Прийняті нормативні акти визначають поведінку суб'єктів фінансового сектора та активно вирішують проблеми у банківській сфері, викликані фінансовою кризою .

Висновки. У роботі проаналізовано статистичні дані щодо розвитку комерційних банків під час кризи. На основі їх запропоновано класифікацію, що дозволить вибрати подальшу стратегію розвитку банку.

Питання для подальших досліджень. Розробка моделей оцінювання привабливості комерційних банків для іноземних інвесторів. Розробка механізму оцінки кредитування юридичних осіб. Адаптація технологій комерційних банків використовуваних в іноземних банках.

Список літератури: 1. *Вовчак О. Меда Н.* Фінансова стратегія розвитку банку як передумова ефективності його діяльності //Банківська справа.-2008.-№3. 2. *Петрук О.М.* Банківська справа: Навч. Посібник / За ред.д.е.н., проф. *Ф.Ф.Бутинця*. – К.: Кондор., 2004. 3. www.bank.gov.ua – Офіційний сайт Національного банку України. 4. <http://banker.ua/> - Український банківський портал.

О.В. ХИРНИЙ, здобувач , Харківська державна зооветеринарна академія

СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ІНОВАТИКИ В УКРАЇНІ

Вступ. Негативні наслідки кризових явищ в економіці України і їх переплетення у сфері науки, освіти, техніки і технологічного розвитку зумовили важливе гальмування інвестиційних процесів. Бюджетне фінансування виробничої, науково-технічної сфери та сфери капітального будівництва неухильно зменшується, залишається низьким рівень впровадження у виробництво результатів досліджень і розробок, наука поступово перестає бути суспільно визнаною пріоритетною діяльністю держави. Відбувається безповоротна втрата інтелектуального потенціалу країни.

Постановка завдання. Основним недоліком здійснюваної інноваційної політики залишається її спрямованість на управління переважно "процесом", а не "кінцевими результатами". Потрібно створювати матеріально-технічне підґрунтя для системи стимулів і необхідних організаційно-технологічних умов ефективної роботи хоч би найкращої частини науково-технічного і

виробничого потенціалу. Тому для удосконалення інноваційної політики дуже важливо формувати стимулююче економіко-правове середовище саме для тих суб'єктів циклу "наука-техніка-виробництво", які забезпечують відчутні позитивні кінцеві результати. Дослідженню теоретичних і практичних питань інвестування сільськогосподарських підприємств значну увагу приділяли багато вчених-економістів: Амбросов В.Я., Бондаренко О.А., Галепа Т.В., Галузинський С.А., Кириленко І.Г., Старіков О., Непочатенко О.О., Сомик А.В. [1].

Результати досліджень. Залучення іноземних інвестицій в українську економіку є життєво важливим засобом усунення інвестиційного "голоду" в країні. Проте для того, щоб іноземні інвестори пішли на такі вкладення, потрібні дуже серйозні зміни в інвестиційному кліматі. Вимагається прийняття ряду кардинальних заходів, спрямованих на формування в країні як загальних умов розвитку цивілізованих ринкових стосунків, так і специфічних, таких, що відносяться безпосередньо до рішення задачі залучення іноземних інвестицій.

У США, наприклад, на рубежі 90-х рр., була змінена технологічна і відтворювальна структура промислових інвестицій : на активні елементи основного капіталу - машини і устаткування - на початку 80-х доводилося 62% інвестицій, а на початку 90-х - 85%. На модернізацію устаткування - відповідно до 52 і 75%. У ФРН, нині, більше 80% капіталовкладень прямують на модернізацію і заміну устаткування, і тільки 20% - на розширення потужностей [1].

Повною мірою проблеми інвестування торкаються і такої важливої складової сільськогосподарського комплексу України як реконструкція і нове будівництво агропромислових комплексів. У таблиці 1 показано динаміку інвестицій в економіку держави та в основний капітал галузі.

Таблиця 1 - Динаміка інвестицій в основний капітал України

Роки	Об'єм інвестицій в основний капітал у фактичних цінах			Валовий внутрішній продукт (ВВП) млн. грн.
	Всього, млн. грн.	В тому числі в галузь сільського господарства, млн. грн.	У % до загального обсягу	Всього, млн. грн.
2004	75714,4	3380,6	4,5	75714,4
2005	93096,1	5015,7	5,4	93096,1
2006	125253,7	7309,1	5,8	125253,7
2007	188486,1	9519,2	5,1	188486,1
2008	233081,0	16890,1	7,2	233081,0
2009	86955,6	5199,3	6,0	86955,6

Незважаючи на стабільну динаміку зростання обсягів інвестування галузей економіки України (табл. 2) з 75,7 млрд. грн. у 2004 р. до 233,0 млрд. грн. у 2008 р., тобто у 3,1 рази та відповідно у сільському господарстві з 3,4 млрд. грн. у 2004 р. до 16,9 млрд. грн. у 2008 р., тобто у 5 разів, невирішеними залишаються ряд важливих концептуальних проблем, які призвели до скорочення інвестицій у виробничу сферу у 2009 р. втричі проти 2008 р.

Державна інноваційна політика повинна стати найважливішим важелем діяльності, спрямованої на виведення економіки України з кризи і забезпечення. Головною метою такої політики є стратегічна орієнтація розвитку виробництва на створення і широке застосування принципово нових машин, матеріалів, комплексних технологічних систем, ефективне освоєння науково-технічних розробок, забезпечення соціально-економічних, організаційних і правових умов для постійного відтворення і ефективного використання науково-технічного потенціалу. Досвід показує, що значна частина науково-технічних інновацій пов'язана з інвестиційними товарами, які потребують капітальних витрат. Цей аспект сьогодні дуже актуальний для країн з перехідною економікою, оскільки процес відтворення виробничого апарату переживає глибоку кризу.

Основні причини кризи інвестування: екстенсивний характер відтворення у минулому; відсутність економічного механізму стимулювання; спад інвестиційної активності; руйнівна сила інфляції.

В Україні ще не склався дієвий механізм інвестування масштабних технологічних змін. Державні науково-технічні програми часто не забезпечують кінцевих результатів. Міністерства і відомства обтяжені соціальною необхідністю підтримки традиційних виробництв, не мають достатніх засобів для інноваційної трансформації своїх областей. Недержавні комерційні структури ще не можуть здійснювати довгострокові проекти, які б забезпечували базові технологічні зміни. Іноземні інвестиції переважно спрямовані на підтримку виробництв, які мають короткострокову експортну перспективу.

Основна причина в тому, що виробничий і споживчий попит на продукцію багатьох областей надзвичайно обмежений, вона не конкурентоздатна. Ці обмеження обумовлені структурними деформаціями, які склалися. В результаті звужуються можливості ефективного вкладення капіталу в конкурентоздатні види діяльності. Реальний вихід з ситуації - ліквідація структурних перекосів при одночасному зростанні виробництва. Тільки так можна підвищити ефективність інвестування в структурно деформовані області [2].

Спад інвестиційної діяльності є результатом і причиною подальшого погіршення структури економіки. Нова інвестиційна політика повинна сприяти поживавленню інвестування в економіку України. Основні джерела капітальних вкладень не забезпечують достатньої кількості ресурсів, і на додаток вони не використовуються повністю. Виходом може бути прогнозування розвитку економіки.

Проблеми поліпшення структури економіки, оголошені пріоритетними завданнями реформування, залишаються поки що не вирішеними. Спад інвестиційної діяльності набагато важливіший, ніж безпосередньо самого виробництва.

Висновки. Таким чином серед пріоритетних напрямів і чинників вдосконалення інвестиційного клімату є розвиток процесів корпоратизації шляхом створення фінансово-промислових груп, і специфічних корпоративних об'єднань та створення інноваційних бірж, приватних інноваційних фондів, інноваційних банків як інфраструктури "регіональних ринків високих технологій і наукових відкриттів".

Список літератури: 1. Федоренко В.Г. Інвестиційний менеджмент: Навчальний посібник. – К.: МАУП, 2006. – 312с. 2. Гайдуцкий П.И. Об основных принципах реформирования системы государственной поддержки сельского хозяйства и сельской территории // Социально-экономические проблемы развития украинского села:– К.: ННЦ „ІАЕ”, 2005. – С. 85-94. 3. Статистичний збірник. Сільське господарство України у 2009р. / Держкомстат України. – К.: Техніка. – 2010. – 391с.

В.А. ХУДАВЕРДІЄВА, к.е.н., ст. викл., ХДЗА

СУЧАСНА КОНЦЕПЦІЯ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ

Будь-яке рішення, що приймається, повинно в довгостроковій перспективі свідчити про економічну користь підприємства. Те, що дає кращі результати тільки в даний момент часу і в близькому майбутньому, а в віддаленому періоді ставить існування підприємства під загрозу, слід розглядати як помилкове. Таким чином, забезпечення існування підприємства на ринку можна вважати головним завданням стратегічного менеджменту.

Управління підприємством у межах України зорієнтовано нині головним чином на вирішення короткотермінових проблем. Багато підприємств нагадують тимчасові структури, не наділені необхідним запасом інтелектуальної, організаційної, економічної та виробничої «міцності», що дає змогу в разі необхідності провести ефективне оновлення. Разом з тим швидкі зміни завдань, рішень, пріоритетів, що притаманні економічній діяльності, призводять до поганих господарських результатів, зниження конкурентоспроможності підприємств.

Вирішення цих проблем з теоретичної точки зору відображено в сучасній концепції стратегічного менеджменту. Стратегічне управління — багатоплановий, формально-поведінковий управлінський процес, який допомагає формувати та виконувати ефективні стратегії, що сприяють балансуванню відносин між організацією, включаючи її окремі частини, та зовнішнім середовищем, а також досягненню встановлених цілей [1, 2]. Іншими словами, стратегічне управління є фундаментом загального підходу до управління всією компанією. Виконавчий комітет однієї з успішних американських компаній вдало сформулював цю думку: «В основному наші конкуренти знають ті самі фундаментальні концепції, методи та підходи, що й ми, і вони також мають всі можливості для чіткого наслідування їх, як і ми. Зазвичай, різниця в рівні досягнутого ними та нами успіху полягає у відносній старанності та дисциплінованості, з якою ми та вони розробляємо та виконуємо свої стратегії на майбутнє» [3, с. 86].

Концепція стратегічного управління здатна забезпечити організаціям в сучасному світі кращі шанси на виживання, комерційний успіх та стійкий розвиток. Вивчення чималого закордонного і не досить значного вітчизняного досвіду вільного організаційного розвитку показує, що: в наші дні в організацій, що будують своє функціонування відповідно до певної стратегії, і в організацій, що не мають стратегій, шанси вижити практично однакові; в сучасному хаотично змінному організаційному оточенні концепція стратегічного управління не є панацеєю та не гарантує успішного організаційного розвитку, хоча і привносить в управління організацією певну доцільність; в організаціях, що не мають чітко сформованої стратегії функціонування, розвиток має еволюційний характер, тоді як в організаціях, що керовані відповідним стратегічним планом, такий розвиток відбувається революційно; успіх притаманний тим організаціям, чиї стратегії націлені на активне використання їх внутрішнього потенціалу для зміни зовнішнього оточення, а не простого пристосування до нього.

Поява сучасної концепції стратегічного менеджменту завдячує цілій низці принципово нових проблем, це: проблеми виживання в умовах конкурентної боротьби; орієнтація мислення керівників з внутрішньовиробничих на зовнішні проблеми підприємства; формування нової управлінської культури; визнання підприємства як соціальної системи тощо. Сьогоднішнім менеджерам потрібно думати стратегічно про те, в якому становищі перебуває підприємство, про вплив, який на нього здійснюють умови, що змінюються. Вони змушені досить ретельно аналізувати зовнішнє середовище, бути добре ознайомлені з діяльністю підприємства, щоб знати, коли і які зміни вносити в стратегію.

Список літератури: 1. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов./ Пер. с англ. Под. ред. Зайцева Л.Г., Соколовой М.И. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576 с. 2. Власова А., Титаренко А. Реструктуризация: разработка стратегии предприятий.// Бизнес-бухгалтерия. – 2000. - № 3. – С. 110-117. 3. Баранчеев В. Стратегический анализ: технология, инструменты, организация // Проблемы теории и практики управления. – 1998. - № 5. – С. 85-90.

Л.І. ХУДАВЕРДІЄВА, маг., НТУ «ХПІ», Харків

ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ ЗА МІЖНАРОДНИМИ, НАЦІОНАЛЬНИМИ ТА РОСІЙСЬКИМИ СТАНДАРТАМИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

Перехід на Міжнародні стандарти фінансової звітності відкриває для підприємств України нові можливості для узгодженості та ефективного функціонування інформаційної системи обліку і подальшої гармонізації звітності.

Застосування єдиних стандартів фінансової звітності дозволяє міжнародним фінансовим ринкам порівнювати і оцінювати результати діяльності різних компаній, забезпечує відкритість, прозорість і зіставність фінансової звітності суб'єктів господарювання.

Система бухгалтерського обліку України, зокрема праці та її оплати, перебуває в процесі реформування відповідно до міжнародних стандартів і поки що недосконала.

Облік розрахунків з оплати праці та соціального забезпечення є складною областю обліку у зв'язку з великою різноманітністю практичних ситуацій.

У міжнародній практиці питанням обліку праці присвячені два стандарти: 19 «Винагороди працівникам» і 26 «Облік та звітність за програмами пенсійного забезпечення», у П(С)БО цим питанням присвячені стандарти 26 «Виплати працівникам» і 16 «Витрати», а стосовно Росії, ще не розроблено єдине ПБО, що регламентує облік і відображення у звітності зобов'язань з оплати праці та соціального забезпечення.

Виплати працівникам згідно з МСБО бувають дисконтовані і не дисконтовані.

Залежно від термінів, виплати підрозділяються на короткострокові і довгострокові.

Внески, що підлягають сплаті відповідно до пенсійного плану, в бухгалтерському обліку признаються як витрати і оцінюються за дисконтованою вартістю.

Стосовно П(С)БО 26, то виплати працівникам поділено на п'ять груп виплат: дисконтовані, недисконтовані, довгострокові, умовно дисконтовані і поточні виплати.

Що до російських стандартів обліку, то вони всі витрати, пов'язані з оплатою праці поділяють на три частини: фонд заробітної плати; виплати соціального характеру; витрати, що не враховуються у фонді заробітної плати і виплати соціального характеру.

Список літератури: 1. *Голов С.Ф.* Бухгалтерський облік та фінансова звітність за міжнародними стандартами. Практичний посібник. – К.: Лібра, 2007. – 840с. 2. *Давидова К.* Складаємо обліковий регламент на наступний рік / К. Давидова // Баланс. – 2008. – № 99. – С. 2–4. 3. *Кондрашова Т.* Міжнародні та національні стандарти бухгалтерського обліку: порівняльна характеристика / Т. Кондратова // Економіка. – 2009. - №4 (95), с. 16-20 4. *Соломченко Д.* Організація обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві / Д. Соломченко // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2004. – № 1. – С. 46–50. 5.

Г.І. ЦЕРКОВНА, маг., **А.В. ВІЛЬК**, маг., НТУ «ХПІ», Харків

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Управлінська праця - це особливий вид людської діяльності, в якій відображується реальна взаємодія об'єктивних і суб'єктивних факторів суспільної діяльності людей.

Управлінська праця безпосередньо не створює певних споживчих вартостей, а здійснює регульований вплив на процес виробництва, і цим забезпечує необхідні умови для його розвитку.

Наукові розробки з теорії управління зазвичай розглядають не управлінську працю, а саме управлінський персонал, як окрему категорію персоналу підприємства. На нашу думку, першим етапом є визначення особливостей управлінської праці, а потім, враховуючи ці особливості, слід визначити методи оцінки управлінської праці.

Головні особливості управлінського персоналу обумовлені сутністю управлінської праці та її основними параметрами: об'єктом, предметом та продуктом. Основна мета праці в сфері управління – передбачення перспектив, визначення стратегії і досягнення запланованих результатів за допомогою мотивації, координації і злагодженості спільної діяльності працівників підприємства, «встановлення гармонії» між окремими трудовими процесами.

Предмет управлінської праці - трудова діяльність людей, яка опосередковано виступає у виді інформації про стан підприємства і необхідність змін у його функціонуванні і розвитку за допомогою людських, матеріальних, фінансових, інформаційних ресурсів та капіталу. Специфічним продуктом управлінської діяльності є управлінський вплив на трудову діяльність людей для досягнення цілей управління.

Перша особливість управлінської праці полягає в тому, що вона безпосередньо не створює певних споживчих вартостей, а здійснює регульований вплив на процес виробництва і цим забезпечує необхідні умови для його розвитку.

Друга особливість управлінської праці полягає в тому, що вона пов'язана з перетворенням інформації, тоді як діяльність виробничих робітників спрямована на численні предмети праці (сировина, паливо, запасні частини) і пов'язана з перетворенням предметів праці у продукти споживання.

Третя особливість управлінської праці полягає в тому, що вона потребує спеціалістів більш високої кваліфікації і характеризується більшою складністю.

Четверта особливість праці менеджерів в тому, що управлінська праця як різновид розумової характеризується слабкою фізичною енергоємністю і водночас високим використанням пам'яті людини і психічною напруженістю.

П'ята особливість полягає в наступному. На відміну від фізичної, розумова праця часто триває і в неробочий час, причому іноді поза волею людини відбувається пошук альтернатив розв'язання складних проблем і використовуються інші операції.

Шостою особливістю праці менеджерів є її специфічно виражений творчий характер, пов'язаний з постійним пошуком і розв'язанням завдань, на які не завжди можна знайти відповіді, керуючись тільки досвідом.

Оцінка персоналу є основним інструментом персоналу, оскільки є однією з складових кадрової політики будь-якого підприємства.

Таким чином, при оцінці управлінського персоналу використовується більше чинників та враховуються ширші діапазони, ніж при оцінці виробничих робітників. Процес оцінки має складніший характер і вимагає постійних досліджень та апробацій. Першим етапом в оцінці має бути визначення особливостей управлінської праці, а потім, враховуючи ці особливості, слід визначити методи оцінки управлінської праці.

ОСНОВНІ ПРИЧИНИ ЗМІНИ ЛІКВІДНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Суть коефіцієнта загальної ліквідності – оцінити потенційну здатність підприємства розплачуватися за поточними зобов'язаннями за рахунок наявних оборотних активів. Величина коефіцієнта визначається як відношення оборотних активів до короткострокових зобов'язань.

Зниження коефіцієнта ліквідності свідчить про те, що можливості підприємства щодо погашення зобов'язань починають знижуватися. Логічно занепокоїтися цим питанням, знайти причини погіршення ситуації і варіанти її виправлення.

Знання дробів дозволяють сказати: причина зниження коефіцієнта – випереджаюче зростання знаменника в порівнянні із зростанням чисельника. Дуже часто цим математичним ключем намагаються відкрити економічний сенс, наприклад: "Зниження показника загальної ліквідності викликане занадто великою кредиторською заборгованістю. Для підвищення коефіцієнта загальної ліквідності необхідно скорочувати кредиторську заборгованість і нарощувати величину оборотних активів".

Для поліпшення платоспроможності компанії рекомендується відмовитися від авансів покупців, платити кредиторам як можна швидше і навіть намагатися платити зарплату і податки частіше, ніж це потрібно (все це відноситься до рекомендації скоротити зобов'язання). Порада нарощувати оборотні активи означає закуповувати запаси на багато років вперед, затоварюватися склад готової продукції, дозволяти покупцям взагалі не платити по рахунках, намагатися виплачувати як можна великі аванси постачальникам.

Причини зміни ліквідності лежать дещо глибше. Чому кредиторська заборгованість підприємства стала рости або чому ми були змушені залучити кредит? У більшості випадків рішення потягнути з оплатою того чи іншого

рахунку приймається усвідомлено з простої причини – власних коштів не вистачає на ведення поточної діяльності компанії.

Одна з причин скорочення коефіцієнта загальної ліквідності полягає в тому, що компанія може перестаратися з капітальними вкладеннями – будівництвом цехів, придбанням обладнання, придбанням інших компаній - тобто здійснити придбання, які їй зараз не по кишені. Капітальні витрати, що перевищують прибуток компанії, зажадають залучення додаткових позикових коштів. Випереджаюче зростання позикових коштів призведе до зниження показників ліквідності.

З фінансуванням витрат на придбання основних фондів пов'язана ще одна причина зниження коефіцієнтів ліквідності. Правила фінансового менеджменту прості і логічні: довгострокові кредити повинні залучатися на фінансування капітальних витрат, короткострокові – на фінансування оборотного капіталу. Можна сказати і по-іншому: для збереження прийнятної ліквідності величина капітальних витрат не повинна перевищувати суму заробленої за період прибутку і залученого за період довгострокового кредитування. Реалії життя такі, що будувати, переозброювати, модернізувати потрібно практично всім, а отримати довгострокове кредитування вдається далеко не кожному підприємству. Доводиться шукати вихід – залучати короткострокові кредити на фінансування капітальних витрат.

Таким чином, в більшості випадків причиною зниження коефіцієнта ліквідності є те, що підприємство недостатньо заробило – отримало недостатньо прибутку або, ще гірше, збиток – або витратило на поточну діяльність більше, ніж змогло заробити.

Список літератури: 1. *Терещенко С.І.* Моделі оцінки платоспроможності підприємств// *Фінанси України*, - 2001. - №7. – С.69-74. 2. *Жук О.С* Статистична звітність / *О. Жук, А.В. Озеран* //Бухгалтерський облік і аудит. – 2005. – №8-9. – С.74-87. 3. *Высочина М. В.* Разработка системы показателей оценки эффективности управления деятельностью предприятия М. В. Высочина *Вісник ХНУ ім. В. Н. Каразіна. Економічна серія.* – 2007. – № 786. – С. 45–49. 4. *Хмель С. Н.* О недостатках современной методики расчета экономических показателей работы предприятий С. Н. Хмель, В. И. Хмель *Вісник ХНУ ім. В. Н. Каразіна. Економічна серія.* 2006. – № 743. – С. 32–36.

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КРИЗИ

Наслідки економічної кризи стають дедалі відчутнішими. Практично всі компанії сьогодні змушені оптимізувати витрати, скорочуючи персонал або обсяги виробництва. Однак, режим жорсткої економії не завжди має позитивний вплив на забезпечення стабільної роботи компаній. Радикальне зменшення видатків може не найкращим чином вплинути на конкурентоспроможність компанії або взагалі поставити під загрозу її подальше існування, скорочення персоналу або обсягів виробництва можуть спричинити негативний вплив на рівень економічної безпеки компанії та її фінансово-господарський стан. Тому, головною умовою виживання бізнесу в нинішніх умовах є ефективне управління. Прогресивні компанії зосереджують увагу на антикризовому менеджменті, за допомогою якого можна передбачати, вчасно розпізнавати і успішно вирішувати найскладніші проблеми, кожна з яких, якщо зволікати з її вирішенням, може стати причиною банкрутства та навіть припинення існування компанії.

Під час кризи особливу увагу слід звернути на питання організації ресурсів. Досягти поставлених цілей можна при гнучкому підході до процесу управління – ресурси мають розподілятися відповідно до антикризових пріоритетів. Однак, за будь-якої макроекономічної ситуації, причиною неефективної роботи компаній можна вважати некваліфікованість менеджменту. При цьому нагального значення набуває питання відповідності спеціалістів посадам, які вони обіймають: в кризових умовах господарювання некомпетентність не лише стримуватиме розвиток бізнесу, а й здатна знищити його.

Загальновідомий вислів «кадри вирішують усе» є актуальним за будь-яких умов. У якій би ситуації не опинилася сьогодні компанія, виплутатися з неї без участі персоналу виявляється неможливим. Прогресивні компанії приділяють сьогодні максимум уваги антикризовому управлінню персоналом. Саме тому

пошук оптимальних напрямків здійснення ефективного менеджменту персоналу в умовах кризи вважаємо актуальним та перспективним завданням, яке має практичну спрямованість.

Діяльність, пов'язану з антикризовим управлінням персоналом, можна поділити на ряд етапів: планування антикризових кадрових заходів; оптимізація витрат на робочу силу; формування антикризової управлінської команди, оперативних антикризових груп; створення системи інформаційного забезпечення антикризового управління персоналом; виховання готовності персоналу до діяльності у кризових умовах, посилення мотивації персоналу; запровадження антикризових методів роботи з кадрами. Розглянемо кожен з наведених етапів більш детально.

Однією з найважливіших функцій антикризового управлінського апарату є розробка планів управління кризовими ситуаціями. Експерти відзначають, що розробка і реалізація таких документів сприяє мінімізації негативного впливу кризових ситуацій на діяльність компанії, підвищує її адаптацію до змін у зовнішньому середовищі та сприяє швидкому подоланню негативних наслідків кризи.

Непопулярним, однак досить поширеним під час кризи заходом є скорочення персоналу з метою оптимізації витрат компанії. Антикризові менеджери наголошують, що скорочення піде на користь за умови, що компанія дотримуватиметься низки важливих правил. Так, скорочувати потрібно не окремих людей, а підрозділи, без яких організація може обійтися в кризовій ситуації. При цьому не слід захоплюватися масовим скороченням. Дуже важливо визначити кадрову структуру, що найбільшою мірою відповідає ситуації, яка склалася в компанії. Крім того, під час кризи необхідно зберегти ядро кадрового потенціалу організації.

Фінансово-економічна криза змушує роботодавців зменшувати посадові оклади і премії. Незважаючи на теоретичну простоту такого способу економії, втілюючи його в життя, також слід зважати на ряд факторів. Скажімо, перші, кого має торкнутися урізання зарплат, є керівники. Зменшення посадових

окладів і премій має відбуватися пропорційно і поширюватися на увесь персонал. Не варто засекречувати цей процес. Якщо з об'єктивних причин уникнути такого рішення неможливо, варто організувати збори трудового колективу і повідомити людям про ситуацію.

Ще одним антикризовим заходом є зменшення тривалості робочого часу. Такий крок має усі шанси стати ефективним, якщо зменшення буде поступовим. Спочатку можна скоротити тривалість робочого дня, а потім – тижня.

У кризовій ситуації доцільно проводити переконтрактацію персоналу – переукладання контрактів (трудових договорів) з урахуванням специфіки кризової ситуації. На період кризи краще відмовитися від довгострокових контрактів. За нинішніх умов строк дії контракту не повинен перевищувати 3-6 місяців.

Важливим етапом у процесі антикризового управління персоналом є створення в компанії внутрішніх джерел і каналів інформації, за допомогою яких можна оперативно відслідковувати процеси, що відбуваються в колективі. Для керівництва під час кризи дуже важливо знати, як сприймає кризу персонал, чи підтримуються працівниками рішення топ-менеджменту, чи залишаться люди в компанії, незважаючи на труднощі, тощо.

Забезпечити зворотний зв'язок з персоналом можна через анкетування, спілкування топ-менеджерів з виконавцями, запровадження «скриньок довіри», «скриньок для пропозицій» та гарячої лінії.

Антикризове управління починається з формування антикризового штабу, який має забезпечити виконання таких основних завдань: оцінка ситуації, що склалася; оцінка інформації про компанію; оцінка ініціатив, пов'язаних із загальним управлінням кризовою ситуацією, прийняттям рішень та комунікаціями.

До складу антикризового штабу мають входити адаптивні менеджери, здатні легко адаптуватися в мінливих умовах кризи; кваліфіковані спеціалісти, що можуть вирішувати організаційно-технологічні, економічні і фінансові

питання інноваційного і антикризового характеру; маркетологи (керівники і спеціалісти), які володіють інформацією, мають зв'язки, професійні знання та уміння, необхідні для динамічного вивчення попиту, пошуку і освоєння нових ніш та торгових зв'язків.

Антикризовий штаб не має бути надмірно великим, до того ж слід запровадити чіткий розподіл функцій. Наприклад, стратегією управління має займатися «мозковий центр», до складу якого входить не більше трьох осіб.

Формування готовності персоналу до дій в умовах кризової ситуації базується на концепції створення психологічного комфорту – досягнення такого стану персоналу, при якому виникає відповідність між засобами і умовами праці та функціональними можливостями працівника. Роботу, пов'язану з формуванням готовності персоналу, в умовах кризових ситуацій доцільно розбити на кілька етапів: психодіагностика персоналу, навчання, підготовка, оцінка та контроль. Важливим фактором виведення організації з кризи є системний підхід до боротьби з нею.

Ефективне управління персоналом в умовах кризової ситуації залежить від того, наскільки успішно будуть подолані так звані бар'єри – інформаційний, психологічний та бар'єр влади. Їх виникнення обумовлено відсутністю в більшості українських компаній практичного досвіду антикризового управління.

Суть інформаційного бар'єру зводиться до того, що в національних компаніях системи і технології роботи з інформацією не завжди можуть допомогти адекватно спрогнозувати кризові тенденції, адже вони орієнтовані на стабільні зовнішні умови. Виникнення психологічного бар'єру пов'язане з тим фактом, що більшість управлінців звикли ефективно працювати, коли прогнозна інформація узгоджується з їх попереднім досвідом. Коли ж прогнозні дані суперечать досвіду, управлінці зазвичай ігнорують їх і вважають необґрунтованими. Послідовний ряд раніше досягнутих успіхів призводить до формування в управлінців стереотипних моделей прийняття рішень. В умовах кризи інтуїція цінується набагато більше формальної логіки та практичного

досвіду. Ефективними стають нестандартні і навіть парадоксальні дії. Що стосується бар'єру влади, то тут слід наголосити – криза інколи не найкращим чином позначається на статусі окремих служб і керівників. При цьому останні не завжди готові визнавати вплив кризових факторів на діяльність організації. Такі працівники не розуміють особливостей антикризового управління і чинять йому опір, свято вірячи при цьому, що діють на користь організації. Зрозуміло, що докорінно і дуже швидко змінити спосіб мислення неможливо. Для цього потрібен час. Втім, у кризових умовах діяти слід максимально швидко, тож власникам бізнесу варто приділяти максимум уваги процесам формування антикризового мислення ще до початку негативних змін у зовнішньому середовищі та всередині компанії.

Таким чином, для створення підґрунтя для роботи в умовах кризи важливо мати дієвий арсенал заходів антикризового менеджменту персоналу та вміти правильно й оперативно застосовувати його на практиці. Серед пріоритетних напрямків здійснення ефективного менеджменту персоналу в умовах кризи можна виділити наступні: планування антикризових кадрових заходів; оптимізацію витрат на робочу силу; формування антикризової управлінської команди, оперативних антикризових груп; створення системи інформаційного забезпечення антикризового управління персоналом; виховання готовності персоналу до діяльності у кризових умовах; запровадження антикризових методів роботи з кадрами. При цьому важливо чітко розуміти усі позитивні й негативні сторони та наслідки реалізації кожного з перерахованих напрямків антикризового менеджменту персоналу для недопущення виходу ситуації з-під контролю, виваженого й швидкого прийняття конструктивних управлінських рішень та ефективного управління діяльністю компанії за будь-яких умов господарювання.

ГИБКИЕ ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ И СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ

Развитие экономики Украины в последние годы происходит высокими темпами. Ключевым фактором успешного развития любого предприятия является - его персонал. А мотивация и удовлетворённость персонала – становятся ключевым приоритетом в развитии предприятия.

В США, странах западной Европы получили широкое развитие гибкие программы дополнительных выплат и социальных услуг, как один из ключевых направлений мотивации персонала компании.

Гибкая программа дополнительных выплат и социальных услуг предполагает, что работники имеют право выбирать из предлагаемого работодателем перечня выплат и услуг те, которые лучше соответствуют их потребностям и интересам.

В большинстве случаев выбор ограничен общей стоимостью пакета: работнику дается определенный годовой лимит, который он по собственному усмотрению должен распределить среди представленных в предложенном списке выплат и услуг.

Во многих программах такого рода работники могут выбирать выплаты и услуги, стоимость которых превышает установленный лимит, оплачивая из своего собственного дохода. Иногда, если работник не полностью использует свой лимит, он может получить неиспользованную сумму в виде денежного эквивалента.

Наибольшее распространение получили такие варианты гибких программ дополнительных льгот:

- программа «кафетерий»;
- программа «буфет»;
- программа «комплексный обед».

Программа «кафетерий». Одной из форм гибкой программы дополнительных выплат и социальных льгот является программа, получившая название «кафетерий», так как в этом случае у работников появляется возможность выбора. Основная программа «кафетерий» предлагает работникам организации некоторый обязательный минимальный набор выплат и услуг плюс возможность выбора дополнительных услуг или их денежного эквивалента в рамках установленного лимита. Главное достоинство такой программы состоит в поддержании баланса между предоставлением работнику свободы выбора, с одной стороны, и, с другой стороны, застраховать работодателя от включения в компенсационный пакет таких льгот, которые не ценятся сотрудниками.

Программа «буфет». Программа «буфет» предполагает, что работник имеет право пересмотреть получаемый им на данный момент пакет в сторону увеличения объема наиболее важных для него выплат и услуг за счет сокращения объема других.

Программа «комплексный обед». Программа «комплексные обеды» предоставляет на выбор сотрудникам несколько пакетов выплат и услуг примерно одинаковой стоимости, но различных по составу. Это могут быть, например, пакеты, рассчитанные на молодого работника, еще не имеющего семьи, на сотрудника, имеющего детей или других иждивенцев, на сотрудника пред пенсионного возраста и т.д.

Применение передового западного опыта в виде гибких программ дополнительных выплат и социальных услуг даст положительные эффекты от применения на отечественных предприятиях посредством повышения мотивации сотрудника и приверженности компании.

СУЩНОСТЬ СТРАТЕГИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

На сегодняшний момент оплата труда является одним из ключевых элементом мотивации персонала. В зависимости от применяемой работодателем стратегии (или их комбинаций) оплаты труда будет зависеть мотивационная активность работников, а, следовательно, и успешное развитие предприятия.

Основными существующими, на сегодняшний день, стратегиями являются [1]:

- политика равнения на конкурентов;
- политика опережения;
- политика отставания;
- гибкая политика

Политика равнения на конкурентов. Это самая распространенная політика оплаті труда. Задача политики равнения на конкурентов — гарантировать, что затраты организации на заработную плату примерно равны затратам их конкурентов на рынке труда и что ее способность привлекать кандидатов на работу будет примерно равна способности ее конкурентов на рынке труда. Хотя эта политика помогает работодателю избежать повышения цен на продукцию компании, она может не обеспечить конкурентного преимущества компании.

Политика опережения. Политика опережения нацелена на повышение способности организации привлекать и удерживать квалифицированных работников и, соответственно, рост удовлетворенности работников оплатой труда. Она также позволяет компенсировать малопривлекательные стороны работы (частые командировки, тяжелые или вредные условия труда, необходимость переработок и др.).

Политика отставания. Политика отставания направлена на получение конкурентного преимущества за счет снижения цен на товары и услуги

компании, используя уменьшение издержек на заработную плату. Такая политика может помешать компании в привлечении новых работников. Но если отставание в уровне оплаты труда сочетается с обещанием дополнительных выплат или льгот в будущем (например, владение акциями растущей компании, работающей в области высоких технологий), такая комбинация способна повысить показатели работы. Кроме того, отставание от конкурентов по уровню оплаты труда может довольно успешно компенсироваться за счет других факторов (например, интересные задания, удобное местоположение, замечательные коллеги, возможность освоения новых технологий, гибкий график, дающий возможность совмещать работу и личную жизнь).

Гибкая политика. На практике работодатели не ограничиваются выбором одного из трех указанных вариантов. Они могут применять разную политику в отношении разных направлений работы, разных подразделений, которые работают в разных условиях.

Все приведенные стратегии оплаты труда имеют как свои положительные, так и негативные стороны. Применение какой-либо стратегии или их комбинации зависит от целей работодателя и его финансовых возможностей. От удачного и своевременного применения той или иной стратегии (или определённой их комбинации) и будет зависеть приверженность работника компании, а так же материальная заинтересованность.

Список литературы: 1. Милкович Дж. Т, Ньюман Дж. М. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала. – М.: Вершина, 2003, с. 249-253.

ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЙ ЯК ОСНОВА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КАДРОВОЇ РОБОТИ

Під технологією розуміється метод досягнення заздалегідь визначених результатів з використанням необхідних для цього ресурсів. По суті справи, вся еволюція науки управління може розглядатися як розробка і вдосконалення персонал-технологій.

Для того, щоб бути успішними, персонал-технології повинні відповідати ряду вимог:

- Наявність чітких цілей, пов'язаних з цілями організації або відповідних підрозділів. Наприклад, така стратегічна мета, як освоєння нової для компанії продукції, вимагає постановки відповідних (пов'язаних з нею) цілей і для конкретних напрямків роботи з персоналом.
- Забезпеченість ресурсами. Організація неспроможна досягти намічених цілей, не маючи в своєму розпорядженні необхідних ресурсів. Так, неможливо вирішувати проблеми стимулювання праці, не маючи в своєму розпорядженні необхідних фінансових ресурсів.
- Наявність ефективних методів і процедур. Робота по досягненню поставлених цілей повинна реалізовуватися відповідно до відпрацьованих методів, процедур і регламентуючих документів (положень, інструкцій та ін.). Ці методи, процедури і документи забезпечують достатню надійність в досягненні високих результатів. Використання відпрацьованих методів, процедур, регламентуючих документів підвищує якість кінцевого результату і знижує вірогідність помилок.
- Розподіл відповідальності за відповідними напрямками роботи та закріплення порядку звітності. Для практичної реалізації персонал-технологій повинні бути призначені відповідальні, визначені підрозділи і посадові особи,

що виконують основний обсяг роботи в рамках даної персонал-технології, порядок роботи і звітності.

- Невід'ємною частиною персонал-технологій повинна бути періодична оцінка їх ефективності. Найважливішими ресурсами підвищення ефективності роботи по кожному з напрямів у сфері управління персоналом є, з одного боку, виявлення чинників, що заважають роботі по конкретному напрямку, знижують її ефективність (наприклад, низька кваліфікація виконавців, погана система контролю, відсутність практики делегування та ін.), а з іншого – виявлення невикористаних або недостатньо використаних можливостей (наприклад, розширення набору використовуваних методів, залучення зовнішніх експертів, знайомство з досвідом інших організацій та ін.).

- Кінцевий результат, що отримується у результаті практичної реалізації персонал-технологій, повинен піддаватися якісній та/або кількісній оцінці.

- Розвиток і вдосконалення персонал-технологій повинні здійснюватися на основі встановленої практики внесення коректив відповідно до результатів оцінки ефективності роботи (за місяць, квартал, півріччя або рік). Не можлива така ситуація, коли заведений порядок роботи в якомусь напрямі буде визнаний ідеальним та не буде потребувати деяких коректив. Природно, що із зміною зовнішніх обставин або у міру накопичення даних по реалізації самих персонал-технологій накопичуватиметься все більше ідей про те, як зробити їх ефективнішими. Регулярний (наприклад, раз на рік) аналіз ефективності роботи по тому або іншому напрямку повинен закінчуватися ухваленням рішень про внесення відповідних змін або коректив до персонал-технології, що діють.

АВТОМАТИЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сучасні автоматизовані системи управління персоналом призначені для оптимізації роботи, в першу чергу, керівництва і персоналу кадрових служб підприємств (крім бухгалтерії і деяких інших підрозділів) і грають велику роль в підвищенні продуктивності їх праці. Зокрема, менеджери по персоналу за допомогою таких систем позбавляються від виконання рутинних операцій при роботі з кадрами, підготовці і обліку наказів (існують оцінки, що тільки на роботу з документацією менеджера з персоналу витрачають до 60% свого робочого часу).

Автоматизована інформаційна система для управління персоналом є сукупністю програмно-апаратних засобів і призначена для автоматизації роботи по управлінню кадрами на підприємстві, зокрема зберігання і обробка повної кадрової інформації, ефективно здійснювати підбір і переміщення співробітників та інш.

Програми по автоматизації обліку персоналу в першу чергу повинні передбачати ведення особистих карток співробітників. З використанням особистих карток зазвичай ведеться повний облік даних про співробітників, включаючи переклади і призначення, відпустки, відрядження, лікарняні листи, заохочення, стягнення, пільги, дані про освіту, професії, відомості про дітей, дату і місце народження, сімейний стан і ін.

Програми повинні передбачати можливість фіксувати як можна більший набір різних даних (зокрема, наприклад, можливість зберігання і перегляд фотографій співробітників). У конкретній організації співробітник відділу кадрів або менеджер може вводити і надалі використовувати не всю сукупність ознак, а тільки ті дані, які необхідні в роботі. Особисті картки звільнених співробітників повинні передаватися в архів з можливістю їх подальшого пошуку і перегляду.

Одним з важливих завдань є ведення штатного розкладу організації. Програмне забезпечення повинне передбачати гнучке настроювання на структуру підрозділів фірми. Обмеженням по вибору програмного комплексу для великих організацій може послужити відсутність необхідної кількості рівнів ієрархії (підлеглості) підрозділів. Повинні фіксуватися відомості про штатні посади, оклади, надбавки і т.д. Незайвою можливістю є швидкий перерахунок штатного розкладу всього підрозділу або організації, наприклад, можливість помножити всі оклади на який-небудь поправочний коефіцієнт.

Наступним питанням є ведення наказів по кадрах, зокрема їх формування, облік, перенесення наказів в штатний розклад. Повинні бути враховані особливості всієї сукупності різноманітних наказів, зокрема про прийом на роботу, про відпустки, відрядження, переміщення, звільнення, заохочення, стягнення і ін.

Засоби системи повинні мати можливість отримання довідкової інформації в будь-яких розрізах за будь-який період часу або на будь-який момент часу, зокрема статистичних даних, довідок по встановлених формах, довідок по довільних формах.

Можливості по обміну даними з іншими системами дозволять експортувати інформацію, наприклад в програму розрахунку заробітної плати, або передати анкетні дані до Пенсійного фонду., податкової інспекції та інш.

Якщо декілька фахівців одночасно повинні працювати із загальною інформацією по співробітниках, засоби програми повинні передбачати можливість такого режиму експлуатації з використанням мережі персональних комп'ютерів.

В даний час до будь-якої автоматизованої системи пред'являються вимоги, пов'язані з можливістю її настройки при друці сформованих документів, зокрема наказів, штатного розкладу, довідок, особистих карток і т.д. Програми повинні володіти достатньою гнучкістю і можливістю адаптації до форм вихідних документів, прийнятих в конкретній організації.

СЕКЦІЯ 2. ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА МАРКЕТИНГ

І.В. АНТАЛ, студ., ЗакДУ

МАРКЕТИНГОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ В МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИНАХ

До проведення маркетингових досліджень на зовнішньому ринку фірми спонукають різні причини. З одного боку, це послаблення можливостей збуту або зміна кон'юнктури на внутрішньому ринку, обумовлені сповільненням темпів зростання валового національного продукту, проведенням урядом антипідприємницької політики, введенням непомірних податкових платежів, підштовхуванням державою підприємців до виходу за рубіж із метою збільшення надходжень іноземної валют і скорочення зовнішньоторговельного дефіциту.

З іншого боку, фірми можуть бути залучені до зовнішньоторговельної діяльності зростанням можливостей, що відкриваються для їхніх товарів в інших країнах. Не покидаючи внутрішнього ринку, вони можуть знайти для себе і привабливі зовнішні ринки.

У сучасних умовах інтернаціоналізації господарського життя всі країни втягнуті у світову торгівлю. Для підтримання високого рівня зайнятості й оплати імпортованих товарів багатьом із них доводиться продавати за рубежом значну частку, а нерідко і більше половини своєї продукції, яку вони випускають. Для фірм цих країн міжнародний маркетинг є умовою їх активної діяльності.

Найактивніше застосовують міжнародний маркетинг транснаціональні корпорації. Серед них відомі американські компанії: "Ексон", "Тексако" , "Сітікорп" ", а також концерни інших закордонних країн: "Ройял Датч-Шелл",

"Брітіш петролеум", "Юнілевер", "Філіпс", "Фольксваген", "Ніппон Стіл", "Сіменс", та багато інших.

Досить актуальним є розвиток міжнародного маркетингу і для українських фірм, що здійснюють зовнішньоекономічну діяльність, якщо врахувати, що досвід ряду наших підприємств у цій сфері виявив чимало проблем.

Основний зміст маркетингу полягає в тому, що будь-яке господарське рішення повинно прийматися виходячи з аналізу ринкової ситуації та тенденцій її зміни, а також з урахуванням імовірної реакції ринку на прийняте рішення. Цим визначаються місце і значення дослідницької функції маркетингу, важливість розроблення добре скоординованої програми вивчення й оцінки різних чинників, від яких залежить успіх виробничої і ринкової політики фірми.

Говорячи про дослідницьку функцію маркетингу, треба мати на увазі, що йдеться не просто про вивчення ринку, хоча цей аспект діяльності має першочергове значення, а про систему комерційних досліджень, об'єднаних терміном "маркетингові дослідження", тобто про всю сукупність проблем, пов'язаних із реалізацією ринкової концепції управління. Відомий американський учений Філіп Купер сутність цих досліджень сформулював так: "Маркетингові дослідження - систематичне визначення кола даних, необхідних у зв'язку маркетинговою ситуацією, яка стоїть перед фірмою, їх збір, аналіз і звіт про результати".

Кожна промислова компанія розробляє свої дослідницькі програми залежно від специфіки конкретних завдань, що стоять перед нею, від країни розташування і національної належності" капіталу, особливостей виробничої і комерційної діяльності, обраної стратегії і тактики ринкової конкуренції, термінів перебування на тому або іншому ринку тощо.

Головним завданням служби маркетингових досліджень є розроблення основних напрямків і методології ринкових досліджень, визначення характеру і джерела необхідної інформації, здійснення планування і контролю конкретних дослідницьких програм, узагальнення отриманих результатів і підготування необхідних рекомендацій.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В КОНЦЕПЦІЇ МАРКЕТИНГУ

Розвиток міжнародних економічних відносин супроводжується загостренням конкурентної боротьби на ринку праці. Як наслідок у країнах з нижчим рівнем економічного розвитку виникає ряд проблем пов'язаних з відтоком робочої сили. Одним із можливих шляхів їх розв'язання є використання в діяльності підприємств методів маркетингу персоналу.

В загальному маркетинг персоналу – це вид діяльності метою якого є забезпечення підприємства (організації) трудовими ресурсами. Ефективність та значення маркетингу персоналу найбільш яскраво можна продемонструвати на прикладі компаній робота яких базується на багаторівневому маркетингу (multi level marketing МЛМ), або ж як у нас прийнято називати сітьовому маркетингу. Розвиток сітьового маркетингу в нашій країні відбувається досить складно. Стрімкий розвиток його популярності чергується з тотальною критикою та ототожненням МЛМ з фінансовими махінаціями. Причиною цього є неправильне розуміння сутності сітьового маркетингу та ототожнення його із легкою формою заробітку.

Сітьовий маркетинг – маркетингова концепція розповсюдження товарів, послуг, основою якої є створення сітки незалежних дистриб'юторів, кожен з яких окрім продажу продукції має право на залучення партнерів, кожен з яких має подібні права [1]. Перевагою таких компаній є те, що вони не лише не витрачають зайвих коштів на рекламу продукції, але й залучають власних працівників до процесу забезпечення підприємства трудовими ресурсами та управління ними. Фактично сітьовий маркетинг це досить складна робота, що базується на підборі та управлінні трудовими ресурсами якими є дистриб'ютори компанії. Досить поширеною точкою зору є те, що основою мотивації дистриб'юторів є грошова винагорода, однак з таким підходом варто

погодитись лише частково. Потреби людей досить різноманітні, а отже причини які спонукають їх до дії також. В загальному найбільш популярні теорії мотивації можуть бути об'єднані в дві групи. В першій групі об'єднані підходи, що ґрунтуються на дослідженні змістовної сторони теорії мотивації. В основі цих теорій твердження про те, що в основі мотивації працівника лежать його потреби. Представниками цього підходу є Абрам Маслоу, Фредерік Герцберг і Девід Мак Клеlland. В другій групі об'єднані підходи, що базуються на процесуальних теоріях. До них відносяться теорію очікувань, або модель мотивації по В. Вруму, теорію справедливості і теорію або модель. Портеру - Лоулера.

У МЛМ компаніях ми можемо спостерігати ефективне поєднання різних чинників на яких базуються вищезгадані теорії мотивації. Вони не лише можуть задовольнити свої первинні потреби (згідно теорії Маслоу), але й вторинні потреби. Робота у сітьовому маркетингу забезпечує реалізацію потреб людини в: прагненні до успіху, влади, визнання, просування по службі, можливість творчого та професійного росту, самоствердженні. Такий підхід до комплексної мотивації власних працівників (поєднання матеріальних та нематеріальних факторів) сприяє ефективному вирішенню МЛМ компаніями проблем забезпечення трудовими ресурсами. Нажаль, в більшості компаній з традиційною організаційною структурою, як правило, в якості мотивуючих факторів використовуються первинні потреби людини (згідно теорії Маслоу) та мотивація згідно „Теорія Х” (за Д. Макгрегором), що передбачає авторитарний стиль управління. Підсумовуючи вищесказане, вважаємо, що використання досвіду маркетингу персоналу МЛМ компаній в практиці підприємств з традиційною організаційною структурою дозволить ефективно вирішувати питання забезпеченості трудовими ресурсами.

Список літератури: 1. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А.Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 495 с. 2. О.В.Ядранська Маркетинг трудових ресурсів підприємства / Д.М.Ядранський, О.В.Ядранська //Економіка и регион. – 2008. – №4 (19). – С. 54 – 58

СТРАТЕГІЯ, ЯК ОСНОВНИЙ НАПРЯМОК ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ КОМПАНІЇ

Стратегія компанії є одним із ключових чинників, який визначає її вартість. Будь яка компанія, що не має стратегічного обґрунтованих цілей, не може вважатися ефективно діючою в певній галузі бізнесу.

Середовище, у якому функціонують сучасні компанії, висуває серйозні вимоги до управління бізнесом. При цьому одні компанії здійснюють свою діяльність і розвиваються більш успішно, ніж інші. Це можна пояснити тим, що вони по – різному використовують ресурси свого організаційного розвитку за інших рівних умов функціонування. Відсутність знань про тенденції організаційного розвитку не дозволяє ефективно організовувати стратегічне управління. А без цього управління зосереджується тільки навколо розвитку сильних сторін і виняткових здібностей компанії. За відсутності організаційного розвитку це найчастіше не приносить необхідного результату і призводить до зменшення ринкової вартості компанії. Стратегія як спосіб дій стає необхідною в ситуації, коли для прямого досягнення основної мети недостатньо наявних ресурсів. Завданням стратегії є ефективне використання ресурсів для досягнення основної мети компанії. Питання розробки стратегії, стратегічного управління компанією розглянуті в працях таких фахівців, як Г. Мінцберг [1], М. Портер [2], А. Томпсон [3], А.Дж. Стрікланд [3].

Метою дослідження є системний розгляд терміна «стратегія компанії» та визначення найбільш впливових чинників формування дієвої стратегії розвитку компанії, які сприяють збільшенню її ринкової вартості.

Існують різні визначення терміна «стратегія». Стратегія – система організаційних дій і управлінських підходів, які використовують для досягнення організаційних завдань і цілей. Згідно з Г. Мінцбергом, стратегія

включає п'ять основних елементів: план, позиція, хитрість, перспектива, світосприйняття [1]. Варто зазначити, що стратегія – це обґрунтована програма вдосконалення організації бізнесу.

Незапрограмовані рішення відіграють важливу роль під час розробки і реалізації стратегії. Ці рішення приймаються тоді, коли: процедура прийняття рішень є невідпрацьованою, немає достатньо інформації щодо проблеми, альтернативи рішень нечіткі, існує можливість розробки декількох варіантів дій.

Основні відмінності стратегічних рішень від оперативних рішень: довгострокові, а оперативні – короткострокові, використовують інформацію, отриману в умовах високого ступеня невизначеності й ризику, а оперативні – використовують оперативну інформацію, що більш вірогідна, точна, результат складно передбачити, а оперативні – простіше спрогнозувати результат [3].

Чітко визначена стратегія підвищує вартість компанії на ринку. Тому необхідно ретельно виявляти чинники, які суттєво впливають на вартість розробки самої стратегії [3].

Науково – практичні роботи сучасних дослідників у галузі розробки теорії опрацювання стратегічного розвитку організації свідчать про те, що не значна кількість компаній в Україні можуть бути віднесені до таких, які впровадили в практику стратегічне планування, а для більшості воно залишається лише теоретичною концепцією.

Вищезазначене дозволяє зробити висновки, що суть стратегічного планування сприймається неоднозначно. Важливо розуміти, що стратегічне планування – це особливий підхід до управління бізнесом, який забезпечує більш чіткий вибір напрямку розвитку, структурує дії, що дозволяє управляти ризиками.

Список літератури: 1. *Минцберг Г. А.*, Стратегический процесс / под. Ред. Ю.Н. Каптуревского. – Питер, 2001. – 688с. 2. *Портер М.М* Стратегія конкуренції – К.: Основи, 1997. – 680с. 3. *Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж* Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для студ. – М.: ЮНИТИ, 1998. – 576с.

СТАНОВЛЕННЯ СВІТОВОГО БРЕНДІНГУ ТА ЕВОЛЮЦІЙНИЙ ПУТЬ ПЕРЕТВОРЕННЯ ТОРГІВЕЛЬНОЇ МАРКИ В БРЕНД

Розквіт ідеї брендинга припадає на другу половину двадцятого століття, і пов'язано це було з появою на ринку великої кількості схожих товарів. Розвивався він одночасно в декількох країнах, але основний вклад в його становлення зробили Великобританія і США. Саме у США бренд-менеджмент вперше з'явився як офіційна система управління товарами. На той час існуючі методи управління брендами набувають популярності серед все більшої кількості виробників. Відбувається поява формального поняття системи бренд-менеджменту, яку вводять як систему управління своєю діяльністю деякі західні компанії такі як «Procter&Gamble», «Coca-Cola» та інші. Проте широкого поширення бренд-менеджмент поки що не знаходить. Тоді вперше вводиться таке поняття як «бренд», яке є дуже близьким за значенням до термінів «торгівельна марка» і «товарний знак».

Якщо порівняти поняття «торгівельна марка» і «товарний знак» за змістом, то можна зробити висновок, що ця схожість носить лише зовнішній характер, а фактично між ними існують принципові відмінності. «Торгівельна марка» - це маркетингове поняття, яке в значній мірі використовується для позначення зовнішнього оформлення товару з метою його ідентифікації і відмінності від товарів конкурентів. Окремі елементи торговельної марки підлягають правовому захисту, наприклад, фірмовий символ реєструється як товарний знак. «Товарний знак» - це позначення, яке існує для ідентифікації товару споживачами та підлягає правовому захисту на підставі державної реєстрації. «Бренд» - це поняття, яке є значно ширшим, ніж торговельна марка і товарний знак. Він є своєрідною ментальною конструкцією, що формується в свідомості споживача в результаті міфологізації споживчих властивостей товару. На думку Д. Паттена бренд - це набір реальних і віртуальних думок, що виражені в

торгівельній марці і який, якщо ним правильно управляти, створює вплив і вартість [1]. У теорії і реальній практиці брендинга в Україні часто виникає проблема співвідношення понять «бренд» і «торгівельна марка». Далеко не всі представлені на ринку торговельні марки можуть бути брендами.

Серед фахівців в області бренд-менеджменту існують дві протилежні точки зору з приводу того, що таке бренд. Такі вчені, наприклад, як Д. Аакер, А.М. Годін та інші стверджують, що всього в світі створено не більше 200 брендів, маючи на увазі винятково успішні торговельні марки такі, як Coca-Cola, Mercedes, BMW, Marlboro, IBM та інші, вартість яких щорічно розраховують міжнародні консалтингові агентства. Згідно з даним підходом до брендів відносяться лише ті продукти, які добилися успіху на ринку, мають широку популярність та забезпечують високу лояльність споживачів. Відповідно, прибічники першої точки зору вважають, що українських брендів майже не існує. Інші, такі як Ф. Котлер, Д. Нільсон, називають брендом будь-яку марку, що стартує на ринку. В даний час фахівцями розробляються критерії, згідно з якими торговельні марки можна класифікувати як бренди. Наприклад В. Н. Домнін приводить ряд критеріїв, відповідно до яких торговельні марки можна класифікувати як бренди [2]:

- ідентифікація бренду за будь-якою ознакою - безпомилкове розпізнавання бренду споживачами серед інших марок тієї ж категорії;
- конотативний зміст бренду - думки, відчуття та асоціації про бренд, що виходять за межі призначення, якості або функціональності;
- наявність групи лояльних споживачів (від 20% і більш).

Таким чином, не кожна торговельна марка стає відомою і успішною на ринку і може формувати і утримувати високий рівень лояльності споживачів. А. Еллууд визначає торговельну марку, як юридичне визначення унікального візуального знаку, тексту або інтелектуальної власності, який символізує певний бізнес [3]. В свою чергу, бренд - це фінансово успішна, глибоко укорінена в свідомості споживачів торговельна марка. Отже, брендом є не будь-яка, а лише успішна марка. Трьома головними характеристиками (див. рис.1)

бренду є велика міра впізнаності торгівельної марки, широка база лояльних споживачів та високий рівень продажів.

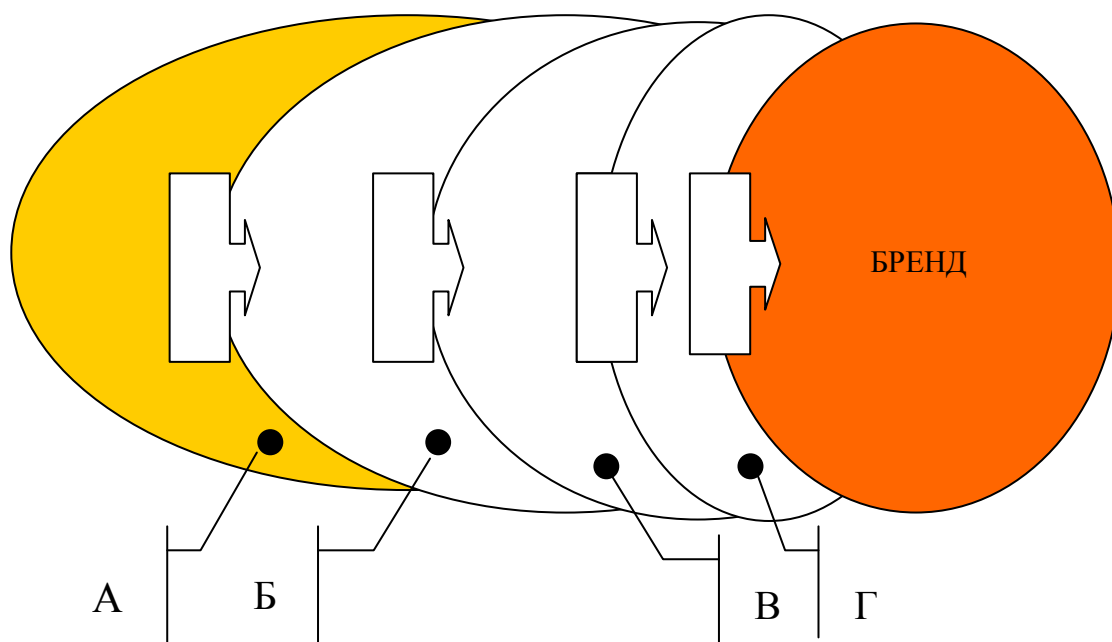


Рис. 1 - Найважливіші умови перетворення торгівельної марки в бренд

На схемі позначені найважливіші умови перетворення торгівельної марки в бренд, де А – торгівельна марка, Б – міра впізнаності, В – лояльність споживачів і Г – високий рівень продажів.

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що будь-який бренд є торгівельною маркою, але далеко не кожна торгівельна марка стає брендом. При цьому досить складно визначити чітку грань і час перетворення торгівельної марки в бренд. Важливо постійно відстежувати процес її трансформації, оскільки, ставши брендами, марки перетворюються на ключовий актив компанії, що дозволяє створювати і нарощувати її вартість.

Список літератури: 1. Паттен Дэйв. Успешный маркетинг для малого бизнеса/ Д. Паттен; пер. с англ. Петрашек. - М.: ФАИР-ПРЕСС, 2003. - 368 с. 2. Рудая Е.А. Основы бренд-менеджмента/Е.А. Рудая. - М.: Аспект Пресс, 2006.- 256 с. 3. Основы брендинга:100 приемов повышения ценности товарной марки/ Айен Элвуд. – Пер. С англ.. Т. Новиковой. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2003.-336с.: ил.

ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ЯК ПЕРЕДУМОВА УСПІШНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА НА РИНКУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

В сучасних економічних умовах діяльність кожного господарюючого суб'єкта являється предметом уваги широкого кола учасників ринкових відносин (організацій і осіб), які зацікавлені в результатах його функціонування. На основі доступної їм звітно-облікової інформації вказані особи намагаються оцінити фінансове положення підприємства. Основним інструментом для цього слугує економічний аналіз, за допомогою якого можна об'єктивно оцінити внутрішні і зовнішні відносини об'єкта, що аналізують, охарактеризувати його платоспроможність, ефективність і прибутковість діяльності, перспективи розвитку, а потім за його результатами прийняти оптимальні обґрунтовані рішення.

Економічний аналіз являє собою процес, побудований на вивченні даних про фінансовий стан підприємства і результати його діяльності в минулому з метою оцінки майбутніх умов. Таким чином, головною метою економічного аналізу є зниження неминучої невідомості, пов'язаної з прийняттям економічних рішень, орієнтованих на майбутнє [1, с.56].

Економічний аналіз у сучасних умовах набуває істотних змін, залишаючись не тільки сполучною ланкою між обліком і керуванням, але й інструментом, що дає можливість прийняти обґрунтовані управлінські рішення у ринкових умовах. Одним з аспектів сучасного економічного аналізу є уміння мінімізувати ризики, обґрунтувати оптимальність прийнятих рішень, оцінювати результати роботи з позицій ефективності виробництва.

При проведенні аналізу господарської діяльності підприємства необхідно враховувати інформацію про тенденції і характер змін, що відбуваються, у зовнішньому середовищі, в економіці держави, галузі, підприємстві. У процесі

аналізу інформація проходить аналітичну обробку, що складається в порівнянні результатів з даними за минулий період з показниками інших підприємств. Також необхідна наявність вичерпної інформації про виробничі процеси і хід виконання планів. Останнє робить важливим реалізацію обліку, що забезпечує постійний збір, систематизацію й узагальнення даних, що використовуються при керуванні виробництвом і контролі за ходом реалізації управлінських рішень [2, с.24].

За результатами аналізу розробляються альтернативні управлінські рішення, адже економічний аналіз обґрунтовує рішення і дії та є основою наукового управління виробництвом, забезпечуючи його об'єктивність і ефективність.

Економічний аналіз - це функція керування, що забезпечує управлінське рішення інформацією [3, с.22].

Сьогодні, намагаючись вирішити конкретні питання і отримати кваліфіковану оцінку фінансового стану, керівники підприємств все частіше використовують економічний аналіз. При цьому, як правило, вони вже не задовольняються констатуванням величини показників звітності, а прагнуть отримати конкретний висновок про достатність платіжних засобів, нормальних співвідношень власного і залученого капіталу, швидкості обігу капіталу і причинах її зміни, типах фінансування тих чи інших видів діяльності.

В цих умовах змінюється роль бухгалтерії, у функції якої, все частіше входить не лише ведення поточного обліку і складання звітності, а й здійснення економічного аналізу виключно в цілях управління підприємством. Задовольнити нові вимоги адміністрації може лише бухгалтер-аналітик, який здатний розібратися в економіці підприємства, виявити всі недоліки на основі фінансово-облікових даних і чітко встановити міри регулюючого характеру.

Аналіз фінансового стану підприємства є важливим напрямом економічного аналізу. На сучасному етапі аналіз фінансового стану підприємства знаходиться в поступовому розвитку і вдосконаленні, але сучасний аналіз фінансового стану ще не відповідає повністю новим вимогам щодо проведення фінансової роботи підприємства.

В ринкових умовах діяльність підприємства набуває нових форм і напрямків. Внаслідок цього і фінансовий стан підприємства аналізується відповідно до цих вимог [4].

Існують складності проведення аналізу фінансового стану, що обумовлено: нестабільністю економіки, кризовим станом, у якому опинилася велика кількість підприємств. Інформація, яка необхідна для проведення економічного аналізу постійно змінюється тому багато фінансово-економічних показників розрахованих на певний час, можуть надалі знецінитися у зв'язку з нестабільністю національної валюти, за якою розраховувався цей показник.

Отже, у зв'язку з посиленням залежності фінансового стану господарюючого об'єкта від зовнішніх економічних процесів, надійності контрагентів (постачальників і покупців), ускладнення організаційно-правових форм функціонування, підприємства прагнуть покращити результативність свого господарювання: зберегти ліквідність і підвищити рентабельність. Тому внаслідок таких подій, інструментарій сучасного економічного аналізу повинен розширюється за рахунок нових прийомів і засобів, які дозволяють враховувати ці явища. Крім того, не дивлячись на значну невизначеність в роботі підприємств, в останній час необхідно приділяти увагу прогностичному аналізу, який дозволить спланувати значення основних показників роботи підприємства та розробити бізнес-плани його діяльності.

Список літератури: 1. Павленко А.Ф. Трансформація курсу «Економічний аналіз діяльності підприємства»: [наук. доповідь]/КНЕУ, 2009. – 88с. 2. Шкурупій О.В., Аранчій В.І. Формування організаційно-економічного механізму визначення ефективності діяльності підприємства // Науковий вісник у-ту споживчої кооперації України. – 2008. №1(15) С.105-111 с. 3. Яковлев А.И. Усовершенствование методов определения эффективности финансовой деятельности. //Финансы Украины.– 2008.- №9. – С.28-34. 4. <http://malij-biznes/analz-dyalnost-pdprimstv.html>

ИННОВАЦИИ КАК ВЕДУЩИЙ ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА ПРЕДПРИЯТИЯ

В современных условиях повышения эффективности производства можно достичь преимущественно за счет развития инновационных процессов, получающих конечное выражение в новых технологиях, новых видах конкурентоспособной продукции. Поиск и использование инноваций непосредственно на предприятиях является актуальной проблемой. Инновация — использование в той или иной сфере общества результатов интеллектуальной (научно-технической) деятельности, направленных на совершенствование процесса деятельности или его результатов. Используя продукт инновации, предприятие разрабатывает и внедряет новые или усовершенствует ранее выпускаемые продукты. При этом предприятие стремится к производству принципиально новой продукции, для которой предполагаемая область применения (или использования), функциональные характеристики, признаки, конструктивное выполнение, дополнительные услуги, а также состав применяемых материалов и компонентов новые или в значительной степени, отличающиеся от ранее выпускавшейся продукции.

Как и любая организация, предприятие в своей деятельности нуждается в постоянном развитии. Техническое развитие предприятия – это деятельность предприятия, направленная на повышение эффективности работы через совершенствование техники, технологии и организации производства для лучшего удовлетворения потребностей рынка. Технический уровень производства характеризуется такими показателями как разработка и внедрение новой техники; механизация и автоматизация основных и вспомогательных работ; внедрение современных технологий, в том числе технологий максимально экономящих сырье, топливо, материалы и обеспечивающих

охрану окружающей среды; качество выпускаемой продукции. Инновации позволяют предприятию добиваться конкурентного преимущества.

В целях повышения эффективности функционирования предприятия инновационная деятельность должна обеспечивать:

- наиболее полное и своевременное удовлетворение потребностей;
- конкурентоспособность предприятия по показателям качества продукции и эффективности производства. Сохраняя традиционную продуктивную технологию, необходимо часть ресурсов одновременно направлять на внедрение новой технологии, диверсифицируя тем самым набор технических средств;
- организацию взаимодействия внутренних и внешних элементов системы развития, главными факторами которого являются система информации о рынке нововведений, отбор проектов из числа альтернатив и взаимная заинтересованность.

Безусловно, инновация опирается на удовлетворение определенных общественных потребностей, но вместе с тем повышение эффективности использования отдельных ресурсов или повышение эффективности отдельных производственных подразделений, либо повышение эффективности предприятия в целом в результате внедрения новшества и получения нововведения происходит далеко не всегда. На конечный успех инновации, выражающийся в получении экономического эффекта или повышении эффективности функционирования предприятия, влияет совокупность разных факторов (экономических, юридических, технических, рыночных и др.), воздействие которых чрезвычайно сложно спрогнозировать.

Список литературы: 1. *Мережа С.І.* Інноваційна діяльність у промисловості: сучасний стан та напрямки активізації в Україні // Актуальні проблеми економіки. — 2005 — №9(51). - с.155-159, 2. *Жуков В.Р.* Управление инновационно-инвестиционной деятельностью предприятия — Донецк.: «Пегас», 2006 — 120 с. 3. *Завлин П.Н.* Инновационный менеджмент. Справочное пособие — СПб.: Наука, 1997. — 356 с. 4. *Майорова Т.В.* Інвестиційна діяльність: Навч. посібник для ВНЗ. — 3-є вид. перероб. та доп. — К.: Центр навч. літ., 2004. — 376 с.

СУТНІСТЬ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА ТА ВАЖЛИВІСТЬ ЇЇ РОЗРОБКИ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ РИНКОВОГО СЕРЕДОВИЩА

В умовах становлення цивілізованих відносин, стохастичності ринкової кон'юнктури та непередбачуваності її діалектики зростає значення науково обґрунтованого вибору стратегії і тактики діяльності підприємства.

Об'єктивна необхідність стратегічного управління соціально-економічними системами як запорука їхнього ефективного функціонування є актуальним питанням сьогодення. Успішний менеджмент несе в собі розробку і реалізацію стратегій, адекватних навколишньому середовищу. Вони допомагають зменшити вплив сил опору в самій організації та в її оточенні. Необхідність розробки стратегії розвитку підприємства є закономірним та економічно обґрунтованим для нього кроком.

В економічній літературі існує багато визначень типів стратегій. На наш погляд, в сучасних умовах економічної ситуації в Україні, визначати стратегію як повністю систематизований процес, який має чітку послідовність дій, виконання яких призведе до успіху, є невірним. Для організацій, що функціонують на даному етапі в Україні, стратегію необхідно розглядати, по-перше, як набір тактичних засобів, які можуть та повинні змінюватись, якщо динаміка зовнішнього або внутрішнього середовища не відповідає прогнозам (при незмінності кінцевої цілі, яка, як правило, припускає подальше зростання), по-друге, стратегію необхідно нерозривно пов'язувати із таким поняттям як «розвиток».

Стратегія виступає не тільки як інструмент обґрунтування, вироблення і реалізації цілей і задач виробничого, науково-технічного, економічного, організаційного і соціального характеру, не тільки як фактор, що регулює діяльність організації доти, поки намічені цілі і задачі не будуть досягнуті, але

одночасно і як засіб зв'язку підприємства з зовнішнім ринковим середовищем [4].

Для постійного росту і зміни організація розробляє відповідні стратегії розвитку. Організація без ясної й ефективної стратегії розвитку - це не бізнес, а набір активів, обтяжених зобов'язаннями. Для того щоб не тільки вижити, але і підсилити свої конкурентні позиції на ринку, необхідно на професійному рівні займатися стратегічним плануванням [2].

На нашу думку, доцільним є вибір одного, пріоритетного, напрямку стратегії розвитку і цілеспрямована його реалізація. У залежності від конкретної ситуації і потенційних можливостей підприємство може обрати найбільш прийнятну для нього стратегію розвитку, та при реалізації цієї стратегії орієнтуватися на рішення поточних або довгострокових задач. Стратегія – це генеральна програма дій, що виявляє пріоритети проблем і ресурси для досягнення основної цілі. Вона формує головні цілі й основні шляхи їх досягнення таким чином, що підприємство отримує єдиний напрям руху [3].

Формування стратегії представляється доцільним проводити на основі трьох взаємозалежних компонентів: суспільних потреб, внутрішніх можливостей організації і сформованої ситуації в галузі [1].

Список літератури: 1. *Аркадьева В.* Приоритетные направления стратегии промышленных предприятий // Бизнесинформ. – 1998. - № 13-14. – С. 126. 2. *Сертилин А.* Основные подходы к разработке и внедрению стратегии развития предприятия // Проблемы теории и практики управления. – 2000. - № 6. – С. 78-86. 3. Стратегия предприятия и стратегический менеджмент: Учеб. пособие / Ю.В. Соболев, В.Л. Дикань, А.Г. Дейнека, Л.А. Позднякова. – Х.: ООО «Олант», 2002. – с. 6. 4. *Туленков Н.* Ключевые позиции стратегического менеджмента в организации // Проблемы теории и практики управления. – 1997. - № 4. – С. 104-109.

РІЗНОМАНІТНІСТЬ ВИЗНАЧЕНЬ ТЕРМІНУ «ЛОГІСТИКА»

Походження терміну «логістика» і його значення не мають однозначного трактування у вітчизняній і зарубіжній літературі. У цей час можна виділити, щонайменше, три основні напрямки його використання: математика, військова справа, економіка.

Творцем перших наукових праць з логістики прийнято вважати французького військового фахівця початку ХІХ в. Анрі Антуана Жоміні (1779-1869 рр.), який і визначав логістику як «практичне мистецтво маневру військами».

Найбільш яскраве проявлення військової логістики було у період Другої світової війни.

Крім військово-практичних трактувань терміна «логістика», є і винятково наукове трактування – математична. Німецький філософ, математик і мовознавець Готфريد Вільгельм Лейбниц (1646-1716) називав логістикою математичну логіку. Цей термін був офіційно закріплений за математичною логікою в 1904 р. на філософській конференції в Женеві. У вітчизняних енциклопедичних виданнях ХХ ст. і в словниках іноземних слів термін «логістика» також практикується як математична логіка.

У наш час поняття «військова логістика» у деяких країнах по колишньому зберігається, але у вітчизняній практиці термін «логістика» зараз асоціюється, насамперед, з бізнесом.

Як ми вже відзначали вище, термін «логістика» застосовувалася в трьох областях: військова, математична та господарська області. Аналіз існуючих визначень різноманітними авторами представлений у таблиці 1.

Таблиця 1 - Словники визначення терміну «логістика»

Військова область			Математична область			Господарська область		
Рік	Джерело	Визначення	Рік	Джерело	Визначення	Рік	Джерело	Визначення
1850	Військовий енциклопедичний лексикон. СПб	«Мистецтво управління переміщенням військ як удалині, так і поблизу від ворога, організація їх тилового забезпечення»	1865	Пояснення 25000 іноземних слів, що ввійшли у вживання в російську мову, з значеннями їх коренів. Михельсон А. Д.	Логістика від грец. logistike, logos, рахунок. Те ж, що алгебра.	1994	Terminology in Logistics. ANNEX Dictionary . European Logistics Association	«Організація, планування, контроль і виконання товарного потоку від проектування та закупівель, через виробництво й розподіл до кінцевого споживача з метою задоволення вимог ринку з мінімальними операційними й капітальними витратами»
1896	Енциклопедичний словник. СПб., Брокгауз Ф. А., Эфрон И. А.	«Мистецтво управління переміщенням військ і організації їх тилового забезпечення»	1948-1965	Словник сучасної російської літературної мови. М., Л.: АН СРСР, Інститут російської мови, т.1-17	«Математична логіка»	1995, 2000	Родников А. Н. Логістика : Термінологічний словник. М.: Економіка, (2-е видання М.: ИНФРА - М	«Наука про планування, контроль і управління транспортування, складуванням і іншими матеріальними й нематеріальними операціями, чинними в процесі доведення сировини й матеріалів до виробничого підприємства, внутрішньозаводської переробки сировини, матеріалів і напівфабрикатів, доведення готової продукції до споживача відповідно до інтересів та вимог останнього, а також передачі, зберігання і обробки відповідної інформації»
1910	Словник іноземних слів, що ввійшли до складу російської мови. Чудинов А. Н.	«Частина тактики про пересування військ»	1954	Словник іноземних слів. М.: Держ. вид.-во іноземних і національних словників	«Символічна логіка, новітній різновид формалістичної логіки».	1995	APICS Dictionary . 8th Ed American Production and Inventory Control Society, Inc.	«У виробничому контексті - мистецтво та наука забезпечення, виробництва та розподілу матеріалів і продукції у необхідному місці та потрібних кількостях».
1963	Мюллер В. К. Англо-російський словник. М.: Гос. вид. - іноземних і	«Техніка штабної служби, розрахунки тилів, техніка перевезень і постачання»	1998	Тлумачний словник іноземних слів Л. П. Крысина, М.: Російська мова	Одне з філософських напрямів математики, що обґрунтовує можливість відомості всієї математики	1999	Глосарій економічних термінів, проект kemsu	Логістика - процес управління матеріальними запасами, готовою продукцією й фінансовими активами фірми.

	національ них словників				до математичної логіки			
1977	Ганшина К. А. Французь ко- російськи й словник. М.: Російська мова,	«Матеріальн о-технічне забезпечення роботи тилу, організація тилу й постачання»	2006	Словник іноземни х слів. Комлев Н.Г.	«Математичн а логіка»	2001	Бізнес - словник http://voca ble.ru/dict ionary/	Логістика від грец. logistike - мистецтво обчислювати, міркувати теорія планування, управління та контролю процесів руху матеріальних, трудових, енергетичних і інформаційних потоків з використанням елементів кібернетики. В економіці логістика застосовується для управління та розрахунку матеріально- технічного забезпечення, руху товарно- матеріальних запасів, інформаційних потоків.
1990	Мюллер В.К., Англо- російськи й словник. - М.: Російська мова	«Тил і постачання, матеріально- технічне забезпечення , робота тилу»	2007	Великий словник іноземни х слів. Видавниц тво ИДДК	Логістика – (від грец. logistiros розрахункови й; раціональний , розділ математики, що займається обґрунтуванн ям логіки математични ми методами та можливостям и її в конструюван ні, інформатиці тощо	2004	Стандарт и по логістиці та управлінн ю ланцюгам и поставок/ Європейс ька логістичн а асоціація, С.15	«Логістика - це планування, виконання та контроль руху і розміщення людей і (або) товарів, а також підтримуючі дії, пов'язані з таким рухом і розміщенням, у межах економічної системи, створеної для досягнення своїх специфічних цілей»
1990	Webster's Desk Dictionary . N.Y.: Portland House,	«Військова наука, пов'язана з постачанням, підтримкою й рухом матеріалів і людей»	2009	Новий словник іноземни х слів, by EdwART	1) Математична логіка 2) Одне з філософськи х напрямлень математики, пов'язане із працями Рассел і його школи; основна концепція логістики полягає в можливості відомості всієї математики до	2005	Т. Тультасв Маркетин г послуг	Логістика - науково- практична дисципліна, складова частина маркетингу, оптимізація системного управління процесом переміщення й складування товарів на основі використання математико- економічного моделювання, комп'ютеризації й удосконалювання транспортно- складської інфраструктури.

					математичної логіки			
1991	The Encyclopedic Americana. International Edition. Danbury: Grolier Inc... V.17	«Управління переміщенням і матеріально-технічним забезпеченням збройних сил»				2006	Словник іноземних слів. Комлев Н.Г.	Логістика – це система постачання, транспортування та зберігання матеріальних запасів

Як свідчить аналіз визначень терміну «логістика», який приведений в таблиці 1, логістика почала свій розвиток завдяки військовій справі. Після використання логістики в військовій області, яке показало свою ефективність, логістика почала застосовуватися в математичній сфері, перейшла до господарської діяльності, таким чином, стала використовуватися в економіці.

І.Г. ІСАЄВА, магі., НТУ «ХПІ», Харків

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАК ОДИН ИЗ ЭЛЕМЕНТОВ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Главный капитал любого предприятия – это работающие на нем люди. Такие факторы, как забота о человеческих ресурсах, повышение квалификации и развитие, заслуживают самого высокого внимания. Методически эффективная, ориентированная на требования рынка и гибкая по отношению к изменениям целей фирмы система тренинга персонала значительно укрепляет ее позицию в конкурентной борьбе.

Основная задача тренинга персонала – обеспечить инновационный эффект и повышение мобильности. Оба этих фактора объединены понятием "эффект гибкости" [1]. В результате повышения квалификации фирма наполняется

новыми знаниями, которые способствуют нахождению принципиально новых решений проблем или значительно их облегчают.

Потребность фирмы в повышении квалификации ее сотрудников находится в зависимости от трех факторов:

- изменений во внешней среде и на самой фирме;
- комплексности и концепции управления;
- специфических особенностей продуктов фирмы [2].

Результаты эмпирических исследований подтверждают значение представленных выше факторов, определяющих активность предприятий в области повышения квалификации. При детальном рассмотрении обнаруживается, что наибольшую потребность в повышении квалификации испытывают предприятия с большим числом сотрудников, активные в сфере НИОКР, выпускающие дорогую, требующую обслуживания продукцию и работающие на особо динамичных рынках [3].

Несмотря на полную, казалось бы, эффективность повышения квалификации сотрудников, существует четыре вида проблемных ситуаций:

- необходимость изменения привычного графика работы, территориальное неудобство места проведения мероприятий по повышению квалификации;
- человеческий фактор, выраженный в негативном оценивании последствий повышения квалификации;
- низкий уровень информации о возможностях повышения квалификации;
- мотивация к повышению квалификации незначительна или вообще отсутствует. Это проявляется в том, что называются или лишь немногие реалистичные цели повышения квалификации, или вообще нереальные.

Руководству необходимо разработать программу разъяснений и консультаций, разрешающие вышеперечисленные проблемные ситуации.

В заключение можно отметить, что фирма получает возможность повысить эффективность и производительность своей деятельности благодаря расширению профессиональных знаний и навыков, а также повышению степени мотивации сотрудников и их трудовой отдаче. Кроме того, приобретение более высокой квалификации в результате участия в программах

тренінга дозволяє співробітникам внаслідок претендувати на зайняття більш високої посади.

Список літератури: 1. *Март Р., Шмідт Г.* Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. – М.: МГУ, 1997 г., 480 с. 2. *Сенченко И.Т.* Повышение квалификации рабочих на производстве. – М.: Педагогика, 1992 г., 112стр. 3. *Шекшня С.В.* Управление персоналом современной организации – М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 2002 г., 355стр.

О.О. КАВЕРЗІН, маг., **О.І. ЛИННИК**, к.е.н., доц., НТУ «ХПІ», Харків

ФОРМУВАННЯ КАПІТАЛУ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ

Ринковий напрямок розвитку економіки України полягає у забезпеченні стійкого конкурентного середовища шляхом створення сприятливих умов для розвитку малого підприємства. В умовах світової фінансової кризи мале підприємство стикається з проблемами управління його капіталом. Особливої уваги заслуговують питання формування капіталу малих підприємств. Динамізм, невизначеність, складність економічного середовища та процесів, що в ньому відбуваються, вимагають перегляду не лише сутності та змісту капіталу, як економічної категорії, а й концептуальних засад управління ним. Саме тому проблема формування капіталу малих підприємств набуває особливої актуальності на сучасному етапі розвитку економіки України.

Основним надбанням наукової думки в галузі розуміння сутності капіталу малих підприємств можна назвати таких вчених: А. Сміт, Д.Рикардо, А. Маршалл, Дж. Б. Кларк, С. Сисмонді, Дж. Р. Хікс, Т. Мілль, Д.М. Кейнс, Д. Стоун, К. Хітчинг, Д. Бегг, Б. Мінц, М. Шварц, Дж. Робінсон, Г.Беккер, Дж. Мінцер, Т. Шульц, С.Фішер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензі та ін. Належне місце в проведенні науково-теоретичного обґрунтування основ управління капіталом малих підприємств посідають праці вітчизняних вчених-економістів: В. Баліцька, В. Бондарук, Т. Г. Майборода, В.П. Савчук, О. Ю Руденко, В.І.

Рибчак та ін. Проте у сучасних дослідженнях капіталу малого підприємства увага спрямовується в основному на аналіз окремих аспектів, характеристик капіталу, а цілісна концепція формування капіталу, на жаль, відсутня.

Можливості використання різних джерел формування капіталу малого підприємства значною мірою впливають на ефективність управління його структурою. Сьогодні більшість вітчизняних промислових підприємств не має можливості використовувати внутрішні джерела для формування додаткового капіталу. Залучення додаткового капіталу пов'язано із використанням зовнішніх джерел його формування.

Процес формування структури капіталу малого підприємства в країнах з найбільш розвиненими ринковими економіками відбувається в умовах різкого зростання впливу великої кількості різних ризиків на діяльність підприємства, зокрема кредитних ризиків. Обмеженість кредитних коштів, високі процентні ставки та великий кредитний ризик не можуть сприяти збільшенню фінансових ресурсів для розвитку малого підприємництва.

Для удосконалення організації формування капіталу розроблено методику оптимальної структури капіталу на основі збільшення обсягів банківського кредитування. Методика передбачає використання моделі визначення оптимальної структури капіталу та служить для розв'язання задачі планування залучення банківських кредитів. Залучення позичкового капіталу за оптимальною програмою дозволить підприємству сформувати оптимальну структуру капіталу і одержати загальний економічний ефект.

Але на жаль, в зв'язку з світовою фінансовою кризою зменшилась довіра до банків і тим самим кількість депозитів, а це в свою чергу призвело до того що банківське кредитування для суб'єктів малого бізнесу стало занадто дорогим.

Для забезпечення організації формування капіталу малого підприємництва необхідним є вдосконалення механізмів фінансової підтримки: створення системи податкових пільг сектору малого бізнесу, створенню спеціалізованих регіональних галузевих кредитних спілок, зниження процентної ставки, мінімізація кредитних ризиків, створення Державного банку у розвитку малого

підприємництва, на основі використання зарубіжного досвіду. Це допоможе підвищити конкурентоздатність, створити більшу кількість робочих місць, вивести більшу частину малих підприємств із тіньового сектору і підвищити загальний рівень добробуту громадян і держави загалом, примноживши ВВП.

Ю.В. КАРПЕНКО, к.е.н., доц., ВНЗ Укоопспілки ПУЕтаТ, Полтава

ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Для успішного формування та реалізації будь-яких елементів потенціалу торговельного підприємства необхідний вірно підібраний персонал, якісне його навчання, організаційна культура, тісне співробітництво у межах структурних підрозділів, можливості для вияву ініціативи, база знань, матеріальне та нематеріальне стимулювання тощо.

У цьому контексті людський чинник необхідно розглядати у взаємозв'язку кількісних і якісних характеристик кадрового потенціалу, склад якого сформований на підприємстві, у діалектичній єдності здібностей кадрів і можливостей їхньої реалізації в умовах функціонування, що постійно змінюються. Чим вищий рівень компетентності працівників кожної групи та синергетичний ефект від їх взаємодії, тим вищий сукупний кадровий потенціал і, як наслідок, результати діяльності торговельного підприємства. Це пов'язано з тим, що працівники, які мають необхідний комплекс знань і умінь і відповідні особистісні якості, складають стрижень кадрового потенціалу. Саме працівники, що входять до його складу, обирають, виконують і координують дії, які забезпечують переваги на ринках товарів і послуг, і тим самим високий рівень реалізації можливостей торговельного підприємства.

Основними складовими, що формують кадровий потенціал торговельного підприємства, є: оплачувана праця торгово-операційного персоналу; створювана оплачуваною працею працівників інтелектуальна власність;

організаційна культура підприємства – сукупність формальних і неформальних норм або стандартів поведінки; структура влади та її компетентність; система винагород і способів їхнього розподілу; цінності, унікальні для даного підприємства; моделі комунікації; базисні переконання, що поділяються членами підприємства, які діють підсвідомо та визначають спосіб бачення себе й оточення.

Вищезазначені складові кадрового потенціалу торговельного підприємства характеризується найбільшою активністю та найменшою передбачуваністю розвитку порівняно з іншими елементами системи ресурсів підприємства. Кадровий потенціал торговельного підприємства оцінюють за допомогою кількісних та якісних показників. До кількісних відносяться показники: чисельності працівників; професійно-кваліфікаційного складу кадрів; статевовікового складу; середнього віку працівників; стажу роботи на підприємстві у цілому й на певній посаді; рівень ротації (руху) кадрів; укомплектованості підприємства кадрами (рівня заміщення посад) тощо. До якісних показників відносяться: індивідуально-кваліфікаційний потенціал кожного працівника; індивідуальні професійні характеристики; соціально-психологічні й організаційні параметри групової динаміки: групова згуртованість, соціально-психологічний клімат, організаційна культура та цінності підприємства.

До індивідуальних професійних характеристик працівника також відносять:

- професійний досвід, що накопичується протягом багатьох років;
- соціально-психологічні властивості особистості, що мають безпосередній стосунок до професійної діяльності (контактність, самоконтроль, систематичність мислення та вчинків, ініціативність, здатність до навчання та розвитку, активність, гнучкість, переконаність, організаторські здібності та виконавські якості, рівень культури, система морально-етичних цінностей);
- конкурентоспроможність працівника – ступінь розвитку здібностей працівника, які використовуються у його професійній діяльності, та його готовність до реалізації можливостей підприємства. Цей параметр показує,

якою мірою фізіологічні, професійно-кваліфікаційні, соціально-психологічні характеристики конкретного працівника відповідають вимогам, що висуваються до даної категорії працівників на ринку праці й відображують кон'юнктуру попиту та пропозиції на робочу силу певної якості.

Кадровий потенціал характеризується мінливістю (нестабільністю), що закономірно пов'язана з його активністю як відповідною реакцією на зміну умов зовнішнього середовища (макроекономічних, політичних, соціальних, демографічних, правових, ринкових тощо) і внутрішньої структури торговельного підприємства. Зміна величини кадрового потенціалу торговельного підприємства відбувається за рахунок:

- руху кадрів (звільнення, додаткового прийому працівників);
- зміни кваліфікації як через її підвищення, так і через зниження (старіння знань, втрати вмінь);
- зміни (підвищення або зниження) мотивації працівників;
- створення умов, що сприяють прояву індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника;
- виникнення конфліктних ситуацій у колективі.

Таким чином, кадровий потенціал торговельного підприємства може бути описаний з різних позицій залежно від кількісних і якісних характеристик, набір яких визначається у процесі діагностики. Можливість його опису дозволяє здійснювати оцінку кадрового потенціалу торговельного підприємства у вартісних категоріях, яка особливо актуальна для підприємства у сучасних умовах. Така оцінка допомагає одержати реальне уявлення про те, наскільки здібності працівників перевищують витрати на їх залучення, навчання та розвиток.

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА ПРОБЛЕМИ КОМЕРЦІЙНОГО ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

Глобальна інформаційна революція докорінно змінила технократичний (індустріальний) спосіб виробництва, поклавши в основу методи кібернетичного управління, що базуються на використанні новітніх комп'ютеризованих засобів, в яких усі види знань перетворюються в компонент продуктивних сил, з'єднуючись з технікою і виробництвом та органічно вбудовуючись у відтворювальний процес [1].

Найбільш актуальними та складними на практиці є проблеми формування ринкових відносин комерційного використання інтелектуальної власності. Ступінь наукової розробленості загальних питань цієї комплексної проблематики досить незначна, оскільки перехід до ринкової економіки відродив в нашій країні ряд виробничих та цивільно-правових відносин, яким до цього приділялось не достатньо уваги. Застосування системного аналізу у вирішенні економіко-правових проблем комерціалізації інтелектуальної власності в кінцевому підсумку буде визначати результативність інноваційної діяльності підприємства [2].

Проблеми, що пов'язані з комерційним використанням інтелектуальної власності можна розділити на наступні основні групи:

- проблеми регулювання відносин при створенні об'єктів інтелектуальної власності на підприємстві;
- проблеми придбання та оплати майнових прав на використання об'єктів інтелектуальної власності;
- проблеми забезпечення охорони (збереження) і правового захисту інтелектуальної власності;

- проблеми комерційного використання інтелектуальної (промислової) власності як майна (нематеріальних активів) підприємства, організації, установи.

Вирішення названих проблем полягає у розробці та впровадженні в життя ефективних заходів регулювання, контролю та охорони інтелектуальної власності, а саме:

- правовий захист інтересів авторів та їх правонаступників за допомогою заходів державного примусу за несанкціоноване використання об'єктів інтелектуальної власності;

- заходи економічної доцільності, тобто надання офіційних податкових пільг та переваг при санкціонованому використанні нових технологій;

- створення загальнонаціональних програм впровадження інноваційних технологій через систему держзамовлень [3];

- організація спеціальних цільових програм, в рамках яких державні замовлення на прикладні наукові дослідження і розробки повинні виставлятися на відкриті конкурси.

Комерціалізація інтелектуальної власності є стратегічним завданням економіки України, реалізація якого дозволить розвивати вітчизняне наукомістке промислове виробництво, розробляти та освоювати нові наукоємні та інформаційні технології для виготовлення конкурентноздатної продукції та забезпечення інтересів національної економічної безпеки за рахунок збереження та розвитку промислового і науково-технічного потенціалів країни.

Список літератури: 1. Экономическая энциклопедия / Науч.-ред. Совет изд-ва «Экономика»; Институт экономики РАН; Гл. ред. Л.И. Абалкин. – М.: ОАО «Издательство экономика», 1999. С.246. 2. Галиця І.О. Системи управління привілеями та активізація інноваційного процесу // Вісник НАН України. - 2004. - №11. - с. 25 -36. 3. Головатюк В.М., Соловійов В.П. Взаємозв'язки та структурованість показників інноваційного потенціалу // Проблеми науки. – 2009. – № 11. – С. 17-26.

ОПТИМІЗАЦІЯ ЦІНОВОЇ ПОЛІТИКИ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ РИНКОВОЇ КОНКУРЕНЦІЇ

Зараз на ринку машинобудівної продукції з'явилася велика кількість могутніх підприємств і конкуренція на цьому ринку стає дедалі жорсткішою. Для заводів машинобудівного комплексу України, які прикладають великі зусилля в цілях завоювання закордонних ринків для своєї продукції, проблема конкурентоспроможності особливо актуальна.

Одним з головних факторів успішного функціонування підприємства є проведення ефективної цінової політики. Ефективна цінова політика підприємства передбачає встановлення на товари (послуги) цін та вибір механізму їх регулювання, які не тільки покривають витрати, а й забезпечують досяжність головних цілей підприємства: максимально збільшити прибуток, зайняти лідерську позицію на ринку.

В сучасних умовах господарювання існує велика кількість різних методів ціноутворення, але найбільш розповсюдженим є витратний метод ціноутворення. Саме витратний метод лежить в основі цінової політики багатьох підприємств машинобудівного комплексу. Суть витратного метода полягає в обліку витрат і встановленні таких цін на продукцію, які б забезпечували просте покриття витрат та нормативний рівень прибутковості. Головною перевагою витратного методу ціноутворення вважається гарантований рівень прибутковості і простота. Але необхідно зазначити, що витратний метод ціноутворення визначає ціни однобічно без урахування вимог ринку, характеру попиту, політики конкурентів [1].

Для підприємств, які працюють в умовах конкуренції важливо вести раціональну цінову політику, вдосконалювати методи ціноутворення та встановлювати оптимальні конкурентоспроможні ціни на продукцію. Саме тому у ринкових умовах господарювання найбільш ефективним є використання

ціноутворення, яке базується на аналізі цін конкурентів. Цей метод вимагає аналізу аналогічних товарів конкурентів, з урахуванням усіх властивостей і характеристик, а також, аналіз конкурентних цін.

У різних компаній може бути різний рівень витрат і ті ціни, які дозволяють одній компанії процвітати, можуть привести інших до банкрутства. Тому при встановленні ціни підприємства мають враховувати безліч факторів: розмір та можливості компанії, рівень витрат, якість, конкурентоспроможність продукції та ін.

Автором було зазначено, що для перемоги в конкурентній боротьбі та завоюванні лідерської позиції на ринку машинобудівної продукції, підприємства повинні звертати увагу на зміни ринку, а також на поведінку конкурентів та споживачів. На кінцевому етапі запропоновано для досліджуваного машинобудівного підприємства оптимізувати цінову політику, а саме – при встановленні цін використовувати метод ціноутворення з орієнтацією на конкурентів.

Список літератури: 1. Шкварчук Л. О. Ціноутворення.– К.: Кондор, 2008 – 460 с. 2. Колесников О.В. Ціноутворення: – К.: Центр учбової літератури, 2007 – 144 с. 3. Корінев В.Л. Цінова політика підприємства: Монографія. – К.: КНЕУ, 2001. – 257 с. 4. Примак Т.О. “Економіка підприємства”: Навч. посіб. – 5-те вид., стер.- К.: Вікар, 2008. – 219 с.

О.І. ЛИННИК, к.е.н., доц., **М.П. КИР'ЯН**, маг., НТУ «ХПІ», Харків

МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ

Раціональне використання основних засобів та виробничих потужностей промислового підприємства сприяє покращанню всіх техніко-економічних показників, зокрема збільшенню виробництва продукції, зниженню її собівартості, трудомісткості виготовлення.

Для забезпечення ефективного управління основними засобами їх групують за такими ознаками:

- за характером участі в процесі виробництва;
- за належністю;
- за використанням.

Аналіз забезпеченості підприємства основними засобами та ефективності їх використання здійснюється за такими етапами:

- Аналіз динаміки обсягу, складу та структури основних засобів взагалі і за їхніми класифікаційними ознаками.
- Оцінка якісного стану основних засобів.
- Аналіз ефективності використання основних засобів.

Аналіз динаміки основних засобів за обсягом, складом та структурою є підставою для визначення тенденцій розвитку матеріально-технічної бази підприємства, оцінки його виробничого потенціалу.

На зміну обсягу і структури основних виробничих засобів впливають такі фактори, як тип виробництва (масове, серійне, одиничне), характер та особливості процесу виробництва, технологія, рівень спеціалізації та кооперування, методи організації виробництва.

Збільшення основних засобів підприємства відбувається за рахунок капіталовкладень (будівництво, придбання устаткування, реконструкція підприємства), безкоштовного отримання основних засобів. Причинами зменшення основних засобів підприємства може бути реалізація основних засобів, ліквідація при повному зносі, надзвичайна діяльність підприємства (стихійне лихо, техногенна аварія тощо).

Якісний стан основних засобів підприємств характеризується структурою основних засобів, їх відповідністю основним вимогам науково-технічного прогресу в галузі, рівнем забезпеченості підприємства необхідним устаткуванням, терміном експлуатації та ступенем зносу основних засобів, що використовуються.

Характеризуючи якісний стан основних засобів, визначають також показники фондозабезпеченості, фондоозброєності та механізації праці. Для вивчення динаміки кількісного і якісного стану основних засобів підприємства використовують абсолютні показники первісної та залишкової вартості основних засобів, зносу, надходження та вибуття основних засобів, а також коефіцієнти здатності, зносу, оновлення, вибуття та приросту основних засобів, фондозабезпеченості, фондоозброєності та механізації праці працівників підприємства.

Оцінка ефективності використання основних засобів як одного з основних видів виробничих ресурсів, базується на використанні загальної для всіх видів ресурсів методики оцінки, яка передбачає обчислення і аналіз показників віддачі та місткості.

Одним із узагальнюючих показників ефективності використання основних засобів є фондовіддача, зростання якої є одним з факторів інтенсивного зростання обсягу виробленої продукції.

Зростання фондовіддачі - головний фактор економії коштів, вкладених в основні засоби. З метою виявлення ефективності використання різних груп основних засобів показник фондовіддачі обчислюється за групами основних засобів, тобто за мінусом вартості основних засобів соціального призначення, за активною часткою промислово-виробничих засобів (машин і обладнання). Зіставлення темпів зміни фондовіддачі за різними групами основних засобів дає можливість визначити напрями удосконалення їх структури.

Підвищенню фондовіддачі сприяють такі фактори:

- механізація і автоматизація виробництва, використання «прогресивної технології», модернізація діючого обладнання;
- збільшення часу роботи обладнання;
- підвищення інтенсивності роботи обладнання, в тому числі шляхом забезпечення відповідності якості сировини і матеріалів вимогам технологічного процесу і підвищення кваліфікації промислово-виробничого персоналу;

- збільшення питомої ваги активної частини основних засобів;
- збільшення частки діючого обладнання.

Для більш ефективного використання основних засобів потрібно прийняти наступні заходи: введення в дію нового більш продуктивного обладнання, скорочення цілодобових і внутрішньо змінних простоїв, підвищення коефіцієнта змінності, більш інтенсивне використання обладнання, використання розробок НТП, підвищення кваліфікації робочого персоналу та ін.

С.В. КОЗАКОВА, И.О. БРУСКО, студ., НТУ “ХПИ”, Харків

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕГРИРОВАННЫХ МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ.

Расширение масштабов конкуренции и необходимость привлечения новых и удержания уже существующих клиентов значительно активизировало использование в предпринимательской деятельности методов коммуникационной политики.

Хорошо отлаженные коммуникационные связи фирмы-товаропроизводителя являются неременным условием ее нормального функционирования в качестве хозяйственной единицы, одной из решающих предпосылок ее успешной рыночной деятельности. [1]

К основным целям маркетинговых коммуникаций можно отнести: [2]:

- Создание сильного, устойчивого образа марки товара.
- Создание и поддержание приверженности марке.
- Стимулирование приобретения товара.
- Дальнейшее повышение осведомленности покупателей.

Исследования проблемы эффективности маркетинговых коммуникаций, проводимые отечественными и зарубежными специалистами, показали, что основной причиной снижения эффективности коммуникационного воздействия

является несогласованность, а порой и противоречивость сообщений, исходящих от различных элементов комплекса маркетинга.

Принципиально важным этапом в решении рассматриваемой проблемы стала сформулированная американским маркетингологом Д. Шульцом концепция интегрированных маркетинговых коммуникаций.

Интегрированная маркетинговая коммуникация (англ. integrated marketing communication) – это концепция планирования маркетинговых коммуникаций, исходящая из необходимости оценки стратегической роли их отдельных направлений (рекламы, стимулирования сбыта, публичных отношений и др.) и поиска оптимального сочетания для обеспечения четкости, последовательности и максимизации воздействия коммуникационных программ посредством непротиворечивой интеграции всех отдельных обращений. [3]

Концепция интегрированных маркетинговых коммуникаций предполагает решение двух взаимосвязанных проблем:

- создание системы коммуникационных посланий с использованием различных средств маркетинговых коммуникаций, которые не противоречили бы друг другу, которые бы координировались между собой, формируя единый благоприятный образ коммуникатора;
- главной целью интегрированных маркетинговых коммуникаций является максимизация эффективности маркетинговых коммуникаций посредством поиска оптимальных комбинаций основных и синтетических средств маркетинговых коммуникаций, а также отдельных приемов и инструментов каждого из этих средств. [4]

Таким образом, интегрированные маркетинговые коммуникации позволяют превратить набор мероприятий по продвижению, рекламе и PR в эффективную маркетинговую стратегическую политику с привлечением всего арсенала исследовательских и рекламных средств. ИМК улучшают коммуникационную среду компании и оказывают положительное влияние на спрос на услуги компании.

Список литературы: 1. *Акимова О.Е.* Особенности комплекса маркетинговых коммуникаций // Экономические науки. – 2008 - №1.- С.212. 2. *Зундэ В.В.* Закономерности трансформации маркетинговых коммуникаций в интегрированную систему // Экономические науки. - 2008 - №1. - С.141. 3. *Росситер Дж., Перси Л.* Реклама и продвижение товаров (Пер. с англ. - СПб. и др.: Питер, 2000. - 651 с.) 4. *Шульц Д., Китчен Ф.* Маркетинг менеджмент. – СПб: Питер. – С.396.

О.С. КОРСАКОВА, аспір., ДонДТУ, Алчевськ

МОДЕЛЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ КОРПОРАТИВНИХ ІНТЕГРОВАНИХ СТРУКТУР

На сучасному етапі розвитку економіки України успішне виконання стратегічної програми розвитку пріоритетних галузей економіки та промисловості багато в чому залежить від ефективного використання стратегічного потенціалу промислових підприємств (СПП) та фінансово–кредитних установ. Обґрунтуванню та оцінці окремих складових СПП, системи ефективного управління ними та механізму їх функціонування присвячено праці багатьох дослідників в цій галузі. Стратегічний потенціал підприємств Швець Є. П. та Гордієнко Л. Ю. розглядають як сукупність поточних та майбутніх ресурсів, а також виробничих, економічних, фінансових, трудових та ін. можливостей, які можуть бути мобілізовані для досягнення стратегічних цілей діяльності підприємств. На думку авторів, для більш змістовного розуміння ефекту синергії та його вивчення у складі елементів СПП доцільне виявлення, формування та використання факторів здатності елементів СПП до саморозвитку, дослідження зв'язків між ними та їх рухливість, а також реакція елементів СПП на вплив зовнішніх факторів [1].

Виділяють елементи СПП, які сприяють виникненню додаткового позитивного ефекту діяльності підприємств–членів інтегрованої структури (як то промислово–фінансових груп — ПФГ): потенціал організаційної структури управління; ресурсний, інноваційний, фінансовий, управлінський, економічний, інформаційний, експортний, ринковий, технологічний, інтелектуальний,

підприємницький, інвестиційний, комунікаційний, конкурентоспроможний, трудовий, маркетинговий, виробничий потенціали підприємств.

Всі підприємства, що складають ПФГ, мають значний потенціал для свого розвитку, а значить і розвитку всього об'єднання. Значення дослідження ефекту синергії для ефективної побудови процесу стратегічного управління конкурентоспроможним потенціалом створюваної корпоративно інтегрованої структури полягає в тому, що він допомагає вивчити силу взаємозв'язку складових, що формують конкурентостроможний потенціал промислових підприємств (КППП), та дозволяє створити ефективну систему управління об'єднанням в цілому. Для обґрунтування результатів при розробці методики оцінки синергізму складових елементів, що створюють КППП — членів ПФГ, необхідне дослідження взаємозв'язку методів економічного та статистичного аналізу. Тому для більш досконалого всебічного аналізу впливу елементів КППП на формування ефекту синергії в межах ПФГ доцільно використати метод експертних оцінок, кореляційно–регресійний аналіз, що і пропонується нашою дослідницькою роботою.

Запропонована методика діагностики елементів що створюють СППП дозволить не лише здійснити їх кількісну оцінку, але й дослідити систему взаємозв'язків в елементах, та впливати на їх взаємодію, якщо виникають зміни. Результати проведених досліджень дадуть можливість оцінити рівень впливу елементів стратегічного потенціалу один на одного та дослідити прояв ефекту синергії в його межах. Дослідження взаємозв'язку між елементами стратегічного потенціалу можна представити у вигляді ланцюга послідовних операцій [2, с. 172]: дослідження методології діагностики елементів КППП; розробка методики оцінки елементів КППП; дослідження елементів впливу складових КППП; виділення та ранжування елементів, що мають значні взаємозв'язки та суттєво впливають на прийняття рішень стосовно управління КППП; розробка та впровадження системи використання отриманих результатів стосовно сили взаємозв'язку елементів КППП.

Список літератури: 1. Гордієнко Л. Ю., Швець Є. В. Семантичний аналіз сутності стратегічного потенціалу підприємства як економічної категорії щодо умов трансформаційної економіки // Коммунальное хозяйство городов. Серия: экономические науки. – Харьков: Харьковская государственная академия городского хозяйства. – 2006. – выпуск 71. – С. 151–157. 2. Аакер Д. Стратегічне ринкове управління / Пер. з англ. під ред. Ю. М. Коптуревського. – СПб.: Пітер, 2002. – 544 с.

А.В. КУЗЬМИНА, маг., СНТУ, Севастополь,

КОБРЕНДИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ МАРКЕТИНГОВОЙ ПОЛИТИКИ БАНКА

В условиях жесткой конкуренции на рынке банковских услуг, все острее становится необходимость поиска новых технологий продвижения банковского продукта, привлечения потенциальных клиентов и построения долгосрочных отношений с уже существующими, то есть усиливается роль маркетинговой службы, с этим связано и расширение сегмента кобрендовых карт на украинском финансовом рынке.

Задача данного исследования - выявление преимуществ и перспектив развития кобрендинга на рынке банковских услуг и анализ возможных трудностей внедрения кобрендингового продукта на Украинском рынке.

Ко-бренд проект - совместный проект, осуществляемый эмитентом банковских карточек и иной (небанковской) организацией, который подразумевает существование финансовых взаимоотношений между участниками и предоставление держателю карты дополнительного спектра услуг.

Ряд экспертов высказывают мнение, что большинство реализованных банковских кобрендинговых проектов у нас в стране показали малую эффективность. Зачастую кобрендинговая карта не выполняет своей функции универсального платежного средства, а служит обычной дисконтной картой – особенно для вновь привлеченных клиентов [3].

Так же, синергетический эффект совместного позиционирования зависит от того, усиливают вектора брендов друг друга или, наоборот, ослабляют. Для

успешной реализации совместного проекта бренды должны быть близки по масштабу. Кобрендинг теряет смысл в случае взаимодействия сформировавшегося сильного бренда с молодым [4].

Большое значение для развития этого бизнеса так же имеет соответствие кобрендинговой карты требованиям потребителей, в случае удачной реализации кобрендинговый проект может стать стратегическим по формированию лояльности клиентов и привлечению их в долгосрочной перспективе, как это произошло с картой «Cosmo» от «Альфа-банка» [7].

Среди ключевых преимуществ кобрендинга можно выделить стимулирование первой покупки, укрепление эмоциональной связи с покупателем, стимулирование повторной покупки путем предложения комплексного продукта, обладающего большей ценностью, то есть увеличение продаж; выход на новых потенциальных клиентов благодаря возможности использовать для своих продаж клиентские базы партнеров [2]. Кроме того, исследования показали, что держатели кобрендов очень активно рекомендуют эти карты своим друзьям, что подтверждает успех программы [7]. Так же кобрендинг является важным инструментом повышения лояльности клиентов и построения долгосрочных отношений с ними [6].

Таким образом, несмотря на существующие риски и сложности, кобрендинг является стратегическим направлением в банковском маркетинге и заслуживает самого пристального внимания и развития.

Список литературы: 1. Бродская Е. Алексей Коровин: Невысокая зарплата для нас не препятствие // «Банковское обозрение», № 10 (141), октябрь 2010 года // <http://bankir.ru/publication/article/8021384> 2. Кабанов И. Кобрендинг. Понятие кобрендинга // Журнал "Эксперт-Сибирь" // <http://www.expert.ru/siberia/> 3. Клиент выбирает кобренд // "Библиотека лояльности", 22.03.2010 // <http://loyaltymarketing.ru/articles/2010/03/22/клиент-выбирает-кобренд> 4. Князев Д. Кобрендинг как программа лояльности // Журнал Маркетинг. Менеджмент // <http://www.marketing-ua.com/articles.php?articleId=774> 5. Козырной кобренд // "Библиотека лояльности", 18.11. 2010 // <http://loyaltymarketing.ru/articles/2010/10/18/козырной-кобренд> 6. Свитек. И. Кобренд как источник эмоционального капитала // Ведомости, 22.11.2010 // <http://www.banki.ru/news/bankpress/?id=2440413> 7. Сила кобренда — в клиентах // "Банковское обозрение" №11, ноябрь 2008 г // http://bo.bdc.ru/2008/11/sila_kobrend.htm 8. Усоскин В.М. «Современный коммерческий банк: операции и управление», М., 2001, 320с.

В.О. ЛАРІОНОВ, аспір.

НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ЦІНОУТВОРЕННЯ ТРАНСПОРТУВАННЯ ГАЗУ

Природний газ є одним з основних світових енергоносіїв і використовується в багатьох галузях народного господарства. Лідери світового газовидобування - Росія, США, Канада, Іран, Норвегія і т.д. За даними досліджень компаній BP та Cedigaz приріст споживання природного газу промислово розвинутими країнами складав з 1971-1980 приблизно 2% щорічно (3,9 % середньосвітові показники), але на рубежі 20 і 21 століть - 1,2% (середньосвітовий - 2,3%). Зміни в прирості в першу чергу пов'язані з нестабільністю на світових ринках енергоносіїв і економічними кризами. При зростанні споживання і розширенні географії використання природного газу, важливою проблемою є його транспортування. Враховуючи світову структуру споживання (електроенергетичний і комунально-побутовий сектори - 77% в 2008 році, в галузі промисловості (хімія, металургія та ін.) 10%, в якості моторного палива 2%, закачується в пласт та спалюється на факелах 11% природного газу) основні споживачі - країни з великою кількістю міського населення. Одним з джерел зниження ціни є підвищення економічної ефективності транспортування газу за рахунок ціноутворення та зниження втрат. Україна тяжіє і декларативно обрала шлях до Європейської моделі ціноутворення на газ, із застосуванням довгострокових контрактів за конкурентних і прозорих умов, де основними гравцями будуть національні газові компанії. При цьому з точки зору доступності газу для населення можливе часткове застосування американської моделі (однією з умов є наявність у широкому продажі альтернативних енергоносіїв для домогосподарств). У будь-якому випадку модернізація газотранспортної системи і встановлення цін, що наближені до ринкових, є необхідним для розвитку і виживання народного господарства країни. Можливе формування перехідних моделей, що засновані на елементах

досвіду інших регіонів щоб пом'якшити ціновий вплив в першу чергу на промисловість.

Список літератури: 1. *Дергунова, Н.А.* Основные тенденции и проблемы развития газовой отрасли России / Н.А. Дергунова // Управление экономическими системами: электрон, науч. журн. / Кисловодский институт экономики и права - [Электронный ресурс]. - Киров: ООО "Международный центр научно- исследовательских проектов", 2007. - № 3 (11). -№ гос регистрации статьи 0420700034/0023 2. Romain davoust, Gas Price Formation, Structure and Dynamics, Ifri, April 2008, ISBN: 978-2-86592-278-9. 3. <http://dolgikh.com> 4. <http://www.expert.Ua/articles/7/0/6652/> 5. <http://www.expert.Ua/articles/16/0/4931/>

А.М. ЛАРКА, аспір., НТУ“ХП”, Харків

ПОСЛІДОВНІСТЬ ЗАХОДІВ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Однією з найбільш актуальних проблем більшості вітчизняних підприємств є подолання постійного і часто неконтрольованого зростання обсягів операційних витрат. Для вирішення цієї проблеми необхідна чітка програма дій щодо управління витратами і першим кроком в цьому напрямку є розробка комплексного плану та виділення етапів розробки і впровадження системи управління витратами. В зв'язку з цим пропонується виділити наступні етапи побудови системи управління витратами: 1) формування організаційних одиниць по управлінню витратами (центрів витрат і відповідальності); 2) інформаційне забезпечення обліку витрат; 3) планування витрат; 4) оперативний контроль витрат; 5) облік витрат; 6) аналіз витрат; 7) розробка корегуючих управлінських рішень.

Розробка та впровадження системи управління витратами починається з формування центрів витрат і центрів відповідальності. Саме це є запорукою ефективного функціонування майбутньої системи управління. Наступним кроком є побудова ефективної системи збору, передачі та обробки даних. На цьому етапі повинні бути визначені: підрозділи підприємства, які пов'язані зі здійсненням витрат та відображенням їх в обліку та контролем;

підпорядкованість цих підрозділів; взаємозв'язок з іншими підрозділами; норми та нормативи використання сировини, матеріалів, палива, та норми виробітки; визначення посадових обов'язків для кожного керівника та межі його відповідальності, в тому числі й матеріальної; впорядкування документообігу, що супроводжує господарські операції; зразки первинних документів по списанню сировини, матеріалів, палива, запасних частин, по обліку робочого часу і таке інше; визначення термінів і порядку подання даних, та осіб, що їх отримують. На цьому етапі також необхідно розробити єдину методологічну базу управлінського обліку і системи стимулювання та штрафів відповідальних за своєчасну передачу відповідної інформації співробітників.

Наявність етапу інформаційного забезпечення обліку витрат зумовлена необхідністю своєчасного та достовірного збору інформації про витрати. Інформаційні потоки, що створюються на підприємстві повинні базуватися на певних принципах, таких як виявлення інформаційних потреб та шляхів їх найбільш ефективного задоволення; об'єктивність відображення процесів виробництва; єдність інформації, що надходить з різних джерел (бухгалтерського, статистичного та оперативного обліку), усунення дублювання в первинній інформації.

Планування витрат, як правило, здійснюється в комплексі з плануванням інших показників діяльності підприємства в межах діючої на підприємстві системи планування та бюджетування

Оперативний контроль витрат – це функція співробітників структурних підрозділів, в межах яких здійснюються витрати. Для контролю над витратам необхідно організувати: фіксування витрат на робочих місцях у відповідних центрах витрат; своєчасну передачу даних в підрозділи, що займаються збором та обробкою відповідної інформації.

На етапі обліку витрат відбувається відображення господарських операцій в системі управлінського обліку та інтеграція цих операцій в систему бухгалтерського обліку.

При проведенні аналізу витрат необхідно порівняти планові та фактичні дані, виявити причини відхилень та проблемні ділянки на виробництві, проаналізувати структуру та динаміку витрат, виявити її ефективність. При розробці корегуючих управлінських рішень, необхідно за результатами аналізу внести зміни до фінансової політики підприємства в частині управління витратами. Це може стосуватись, наприклад, перегляду норм та нормативів і таке інше. Отже, наявність чіткого плану діяльності, щодо управління витратами, дозволить ефективно та оперативно і з використанням мінімальних ресурсів ввести в дію систему управління витратами на підприємстві.

О.О. ЛІТКЕВИЧ, маг., НТУ «ХПІ», Харків

РОЛЬ АМОРТИЗАЦІЇ В ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Інноваційно орієнтований розвиток підприємств є передумовою економічного зростання будь-якої сучасної країни. Ця обставина вимагає інвестиційного забезпечення та державного стимулювання своєчасного відновлення зношених і застарілих основних засобів на підприємствах. Обсяги та доступність традиційних джерел фінансування оновлювальних процесів, таких як власні кошти, бюджетне фінансування, банківські кредити, не задовольняють інвестиційні потреби промислових підприємств у здійсненні широкомасштабного оновлення основного капіталу. Тому важливим завданням стає удосконалення використання як традиційних, так і нетрадиційних джерел і форм фінансування відтворювальних процесів у промисловості.

У світовій практиці вирішальна роль здійснення процесу оновлення устаткування належить амортизаційним відрахуванням [1]. Це пояснюється перевагою амортизаційних відрахувань у порівнянні з іншими джерелами інвестицій: при будь-якому фінансовому стані підприємства амортизаційні відрахування мають місце і завжди залишаються у його розпорядженні. Саме

амортизація є ключовою статтею прогнозованих грошових потоків при аналізі інвестицій [2]. За її допомоги здійснюється оцінка активу протягом періоду його використання.

Амортизація являє собою складний економічний механізм, який забезпечує поступове перенесення вартості основних засобів на створювану продукцію у відповідності з рівнем зносу з метою нагромадження коштів для їх відтворення.

Прийнята на підприємстві амортизаційна політика істотно впливає на фінансовий результат діяльності підприємства. У зв'язку з тим, що основні засоби беруть участь у діяльності підприємства, їх амортизація позначається на результатах цієї діяльності. Нарахована амортизація через ряд бухгалтерських записів відноситься на зменшення фінансового результату. Таким чином, вибір методу амортизації позначається не тільки на щорічній величині амортизаційних відрахувань, а й впливає на величину фінансового результату (тим сильніше, чим вище частка амортизації в загальній масі витрат).

Амортизація основних засобів (за винятком інших необоротних матеріальних активів) нараховується з використанням наступних методів: прямолінійного, зменшення залишкової вартості, прискореного зменшення залишкової вартості, кумулятивного, виробничого [3].

Потреба поновлення основних виробничих фондів, викликана конкуренцією товаровиробників, примушує підприємства здійснювати прискорене списання обладнання з метою створення нагромаджень для подальшого вкладення їх у інновації. Таким чином, здійснюється інтенсивне відтворення. Внаслідок чого, амортизація набуває власних форм існування та руху і перестає бути виявленням фізичного зносу основного капіталу, відбувається розмежування між амортизаційним фондом та чистим доходом, фондами відшкодування та нагромадження. Таким чином, розширюється і стає більш стійкою фінансова база інвестування. Амортизація перетворюється у важливий інструмент регулювання інвестиційної діяльності підприємств [4].

Список літератури: 1. *Зубцова О.В.* Повышение эффективности использования основных фондов [Електронний ресурс] - <http://masters.donntu.edu.ua/2001/fem/zubtsova/diss/indexdis/index2.html> 2.

Овод Л.В. Стратегічні управлінські рішення у формуванні амортизаційної політики підприємства // Вісник Хмельницького національного університету 2009, №6, Т.1. **3.** *Олійник О.І., Юр'єва С.І., Рибальченко Л.І.* Бухгалтерський облік на підприємствах України із застосуванням міжнародних стандартів: Методичний посібник. – Х.: Основа, 2002. – 678 с. **4.** *Бень Т.* Методи визначення економічної ефективності інвестицій // Економіка України №6, 2006, с. 41-46.

Г.С. МАКАРОВА, аспір., ПДАБА, Дніпропетровськ

ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ «ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА»

Концепція функціонального підходу полягає у тому, що економічний потенціал визначається як сукупність можливостей підприємства забезпечувати свою діяльність в аспекті досягнення цілей виробничо-господарської діяльності. З цієї позиції досліджували категорію „економічний потенціал” І.В.Грошев, Є.В.Лапін, Н.П.Любушин, А.Н.Люкшинов, Р.В.Марушков, Е.М.Уланова, Г.В.Савицька, Р.Ю.Сіміонов, Б.А.Райзберг. Так Є.В.Лапін розглядає економічний потенціал підприємства, як максимально можливий обсяг виробництва матеріальних благ і послуг в умовах, що забезпечують найбільш ефективне використання за часом і продуктивністю наявних економічних ресурсів [1]. Р.В.Марушков трактує економічний потенціал, як „здатність підприємства забезпечувати своє довготривале функціонування і досягнення стратегічних цілей на основі використання системи наявних ресурсів” [2]. Дещо інакше характеризують економічний потенціал І.В.Грошев і Е.М.Уланова як „інтегральна характеристика, що включає можливості підприємства у сфері використання фінансових і трудових ресурсів” [3]. Н.П.Любушин, Г.В.Савицька розглядають економічний потенціал, як деякий узагальнюючий показник, що характеризує ефективність діяльності організації. Н.П.Любушин в нерозривному зв'язку з економічним потенціалом говорить про виявлення резервів підвищення ефективності використання обмежених ресурсів, і їх оптимальне поєднання для підвищення обсягу випуску продукції і збільшення частки організації на ринку [4]. Р.Ю.Сіміонов дає наступне

визначення категорії економічний потенціал: „це здатність підприємства створювати, зберігати, розвивати і активно використовувати матеріальні і нематеріальні активи, кадровий ресурс і можливості бізнес-середовища для забезпечення конкурентоспроможної діяльності на ринку” [5]. Б.А.Райзберг під економічним потенціалом розуміє систему засобів, запасів і джерел, які є в наявності, і які можуть бути використані для досягнення певної мети, вирішення будь-якої задачі. Економічний потенціал характеризується, як оптимальне використання усіх наявних обмежених ресурсів підприємства для отримання максимального прибутку [6]. А.Н.Люкшинов вважає, що економічний потенціал представляє собою сукупність можливостей по випуску продукції (наданні послуг), і окрім внутрішніх змінних включає в себе управлінський потенціал [7].

Представлені підходи відображають важливу особливість економічного потенціалу, а саме здатність, можливість суб'єктів господарювання на різному рівні суспільного виробництва вирішувати поставлені завдання, економічний потенціал господарюючого суб'єкта є інтегральною оцінкою його потенційних можливостей, і їх реалізації для досягнення економічного ефекту, сукупність сприятливих можливостей є головною умовою ефективного перетворення ресурсів на бажаний результат. Проте це лише одна із характеристик економічного потенціалу, яка може бути використана при його кількісному визначенні. Слід відзначити, що оцінка економічного потенціалу на основі функціонального підходу не завжди створює можливості системного визначення всіх аспектів і факторів, які характеризують цю категорію і впливають на неї, що знижує ефективність прийняття управлінських рішень, особливо в умовах зростання кризових явищ.

Список літератури: 1. *Липин Е.В.* Оценка экономического потенциала предприятия. – Сумы: ИТД „Университетская книга”, 2004. – 360 с. 2. *Марушков Р.В.* Оценка использования экономического потенциала предприятия (На примере предприятий отрасли печати): Дис. канд. экон. наук: 08.00.05: Москва, 2000, 232 с. 3. *Грошева И.В.* Проблемы оценки экономического потенциала предприятия: трудовой потенциал // Вопросы оценки. - 2005. - № 1. - С. 27-30. 4. *Любушин Н.П.* Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие. – 2-е изд., – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005.-448с. 5.

Симионов Р.Ю. Стоимостная оценка экономического потенциала строительного предприятия: подходы и методы // Экон. анализ: теория и практика. - 2007. - № 2. - С. 14-19. **6.** *Райзберг Б.А., Костецкий Н.С., Янковский Е.В.* Антикризисное управление — основа оздоровления предприятий // Эксперт. - 2000. - №10. С.31-36. **7.** *Люкишинов А.Н.* Стратегический менеджмент на предприятиях АПК -М.: Колос, 1999. – 325с.

В.В. НИЩАЯ, студ., НТУ «ХПИ»

КОМПЛЕКС ПРЯМОГО МАРКЕТИНГА И ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Прямой маркетинг – это инструмент коммуникаций, использующий различные медиасредства для воздействия на потребителя с целью развития отношений с ними и убеждения сделать заказ или покупку.

Прямой маркетинг – персональная или двусторонняя коммуникация с целью побудить клиента (покупателя) к немедленному действию и одновременно источник информации для фирмы (личные продажи, салоны, ярмарки, телемаркетинг, продажа по каталогам).

Прямой маркетинг обладает несколькими преимуществами: минимальное время на совершение покупки, большая эффективность и удобство.

Комплекс прямого маркетинга можно представить следующим образом:

- товар (товары, представляемые потребителю);
- цена (формирование ценовой политики, методы формирования);
- распространение (личная продажа, почтовые рассылки, телевидение, радио, печатные издания, онлайн-маркетинг);
- базы данных;
- персонал.

Товар, его цена и способ распространения наряду с маркетинговыми коммуникациями образуют маркетинг–микс. Ядро товара является основой для первичного выбора целевой аудитории и информационных задач коммуникации фирмы. Изначальная проблема состоит в необходимости донести до потенциального покупателя, что товар (услуга), удовлетворяющий его потребность, существует.

Для прямого маркетинга наиболее приемлемо ситуационное, психологическое, географическое (логическое) модифицирование цен. Информация о стоимости товара является наиболее важной частью маркетингового обращения, передаваемого потребителю.

Одним из наиболее ценных инструментов прямого маркетинга является база данных покупателей, представляющая собой организованный и постоянно пополняемый банк исчерпывающих данных о покупателях фирмы. Создание базы данных потенциальных клиентов может быть реализовано путем формирования списка рассылки новостей Веб-сайта.

Интернет является новейшим каналом прямого маркетинга и в этой роли он не менее, а иногда и более эффективен традиционных средств. Хотя некоторые компании по-прежнему отводят прямому и сетевому маркетингу второстепенную роль, многие уже практикуют интегрированные маркетинговые коммуникации, также имеющие название "интегрированный прямой маркетинг (ИМП)". Программы ИМП, сфокусированные на использовании в рекламе различных средств, как правило, оказываются во много раз эффективнее "одиноких" коммуникационных программ.

Направленная реклама в Интернете будет эффективна только в том случае, если вы сможете определить веб-серверы, которые посещает интересующая вас аудитория. При этом такая эффективность будет носить не только относительный характер, но и по своим количественным характеристикам не будет уступать традиционной рекламе в печатных изданиях.

Завершает комплекс прямого маркетинга персонал. Придется вести постоянный диалог с клиентом, отвечать на обращение заинтересованных клиентов должен квалифицированный персонал, технология диалога должна постоянно совершенствоваться, не стоит допускать переадресацию звонков. Персонал обладает навыками создания таких обращений, которые способны побудить людей к немедленному совершению покупок. От квалификации персонала зависит эффективность прямого маркетинга.

Каждый элемент маркетинга способен распространять маркетинговые обращения. Для достижения наилучшего результата все они должны быть объединены, что обеспечит согласованность и соответствующее управление элементами маркетинг-микс.

А.В. ПАНФИЛОВА, маг., НТУ «ХПИ», Харьков

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Результативность хозяйственной деятельности организации в современных рыночных условиях в значительной степени зависит от умения руководства управлять кадровым потенциалом.

Наиболее весомой составляющей кадрового потенциала является человеческий фактор, заключенный в знании субъектом управления своего дела, в умении организовать собственный труд и работу коллектива, в заинтересованности к саморазвитию и творческой деятельности.

Основой человеческого фактора является личность: психологический облик человека как дееспособного члена общества, сознающего свою роль в обществе. Человеческий фактор надо рассматривать как проявление всей совокупности личностных качеств человека, которые влияют на его трудовую активность. Данное понятие указывает на решающую роль человека в процессе производства. В связи с этим целесообразно выделять такие составляющие категории „личность”, как психологический опыт, направленность личности, специальный опыт, социально-психологические процессы [1]. Так как ключевым моментом при оценке кадрового потенциала организации является исследование личностных характеристик работников, необходимо четко определить основные направления такой оценки.

Анализ работ [2, 3] позволил выделить следующие индикаторы при оценке кадрового потенциала: уровень квалификации работника, его деловые качества, работоспособность, качество выполненной работы, стиль и методы работы,

аналитические способности, степень участия в инновационной деятельности, дисциплинированность, психологическая устойчивость. Актуальным является разработка системы критериев для количественной оценки приведенных выше индикаторов. Перевод качественных показателей в количественные можно осуществить с помощью введения балльных оценок. При этом особую важность приобретает процедура отбора экспертов для проведения балльной оценки. Для этой цели целесообразно привлекать как внутренних экспертов, так и специалистов со стороны. Привлечение внешних специалистов позволит значительно повысить объективность балльной оценки, а внутренние эксперты более обосновано могут судить о динамике развития личностных характеристик отдельного работника.

Использование человеческого фактора как источника развития предприятия предусматривает разработку планов качественного состава персонала, повышение внимания к анализу текучести кадров. Очень важно отслеживать эффективность использования кадрового потенциала, поэтому необходимо рассчитывать показатель эффективности управления персоналом, в качестве которого может выступать отношение прибыли предприятия к сумме затрат на управление персоналом.

Мероприятия по усовершенствованию работы с персоналом должны планироваться на всех уровнях управления – стратегическом, тактическом и операционном [4]. Следует отметить, что повышению эффективности использования кадрового потенциала будет способствовать ориентация на здоровый психологический климат в коллективе.

Активизации человеческого фактора в организации способствует внедрение систем управления и поощрения за конечные результаты работы. При этом особое значение имеет способность менеджера акцентировать внимание на достижениях каждого сотрудника, умение выразить благодарность, создать материальные и моральные стимулы к труду.

При управлении человеческим фактором в организации необходимо охватывать все этапы классического процесса управления: планирование,

организация, мотивация и контроль. Только должное внимание ко всем составляющим позволит рассматривать человеческий фактор как источник развития организации.

Список литературы: 1. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Є. П. Качан, О. П. Дяків. – К.: Знання, 2008. – 407 с. 2. Управление персоналом / А. Д. Матросов, В. Г. Дюжнев. – Х.: НТУ „ХПИ”, 2007. – 224 с. 3. Производственный менеджмент / М. В. Макаренко, О. М. Малахина. – М.: Приор, 1998. – 384 с. 4. Стратегічне управління підприємством / В. Г. Герасимчук. – К.: КНЕУ, 2000. – 360 с.

І.Л. ПІНЯК, к. е. н., ст. викл. ТНТУ ім. І. Пулюя.

МАРКЕТИНГОВІ КАНАЛИ РОЗПОДІЛУ ЯК МАРКЕТИНГОВИЙ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ АКТИВ

За умов нестійкого економічного розвитку України, значних коливань реальних доходів населення й зміни характеру попиту, зниження рівня збалансованості й збільшення насиченості ринку, виживання й розвиток вітчизняних підприємств, все більше, стає наслідком створення ними унікальних конкурентних переваг у зовнішньому середовищі, інтегрованим вираженням яких є маркетингові інтелектуальні активи. Маркетингові інтелектуальні активи є продуктом взаємодії продуктивних активів та інтелектуальної власності; їх формують такі структурні елементи, як репутація, бренд, торгова марка, партнерські активи, клієнтські активи, канали розподілу.

Якщо клієнтські та партнерські активи є основою для формування цільового ринку, то канали розподілу будуть виступати інструментом для охоплення споживчої аудиторії. Способи продажів або розподілу товарів можуть здійснювати значний вплив на рівень збуту, на споживчу вартість продукції, на прибутковість підприємства, на капітал торгової марки та інше. Канали розподілу можна визначити як складні поведінкові системи, де люди та організації взаємодіють для одержання прибутку, досягнення цілей окремих компаній та руху товарів і послуг до кінцевого споживача. Важливим є

розкриття можливості застосування каналів розподілу як маркетингового інтелектуального активу для формування додаткової споживчої вартості товарів підприємства.

Факторами створення додаткової споживчої цінності виступають:

- Децентралізація ринку – зменшення витрат часу споживача на пошук необхідного продукту та зменшення витрат споживача на транспортування.
- Розмір мінімальної партії – дозволяє споживачу використовувати продукт одразу після придбання. Зменшення розміру мінімальної партії сприяє підвищенню якості рівня обслуговування споживача та дозволяє встановити більшу вартість за одиницю продукту.
- Термін поставки продукту чи надання послуги – коротші терміни збільшують рівень задоволення від споживання продукту у споживача, відповідно очікування повинно компенсуватись більш низькими цінами.
- Широкий асортимент супутніх товарів та послуг збільшує рівень якості обслуговування та рівень витрат постачальника на його підтримку.

За допомогою маркетингових каналів підприємства доносять свою продукцію споживачам. Стратегія каналів розподілу, яка спрямована на формування капіталу марки і, таким чином на формування споживчої цінності товару, передбачає розробку і управління прямими і опосередкованими каналами для покращення лояльності реальних та потенційних клієнтів. Прямі канали розподілу дозволяють підвищувати капітал марки через надання споживачам можливості краще зрозуміти імідж, через одержання найбільш повного розуміння про асортимент, структуру і особливості окремих брендів. Опосередковані канали також впливають на формування споживчої цінності товару. По-перше, даний вплив здійснюється через посередників, які, у певній мірі, теж зацікавлені у підтримці торгової марки. По-друге, імідж та репутація посередників здійснює суттєвий вплив на імідж марки, так як у споживача формується стійка асоціація стосовно їх тотожності.

Канали розподілу є важливим маркетинговим активом підприємства. Їх інтелектуальна складова зумовлена як виробничою та організаційною

структурою підприємства, так і характерними особливостями самого товару. Канали розподілу є унікальним надбанням кожного окремого підприємства. В основі їх формування лежить детальна розробка та аналіз усіх інших елементів маркетингових інтелектуальних активів та їх зв'язок іншими видами активів підприємства.

Л.А. ЧОРНОГОР, маг., НТУ «ХПІ», Харків

ОСНОВНІ ПРИЧИНИ ЗМІНИ ЛІКВІДНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Суть коефіцієнта загальної ліквідності – оцінити потенційну здатність підприємства розплачуватися за поточними зобов'язаннями за рахунок наявних оборотних активів. Величина коефіцієнта визначається як відношення оборотних активів до короткострокових зобов'язань.

Зниження коефіцієнта ліквідності свідчить про те, що можливості підприємства щодо погашення зобов'язань починають знижуватися. Логічно занепокоїтися цим питанням, знайти причини погіршення ситуації і варіанти її виправлення.

Знання дробів дозволяють сказати: причина зниження коефіцієнта – випереджаюче зростання знаменника в порівнянні із зростанням чисельника. Дуже часто цим математичним ключем намагаються відкрити економічний сенс, наприклад: "Зниження показника загальної ліквідності викликане занадто великою кредиторською заборгованістю. Для підвищення коефіцієнта загальної ліквідності необхідно скорочувати кредиторську заборгованість і нарощувати величину оборотних активів".

Для поліпшення платоспроможності компанії рекомендується відмовитися від авансів покупців, платити кредиторам як можна швидше і навіть намагатися платити зарплату і податки частіше, ніж це потрібно (все це відноситься до рекомендації скоротити зобов'язання). Порада нарощувати оборотні активи означає закуповувати запаси на багато років вперед, затоварюватися склад

готової продукції, дозволяти покупцям взагалі не платити по рахунках, намагатися виплачувати як можна великі аванси постачальникам.

Причини зміни ліквідності лежать дещо глибше. Чому кредиторська заборгованість підприємства стала рости або чому ми були змушені залучити кредит? У більшості випадків рішення потягнути з оплатою того чи іншого рахунку приймається усвідомлено з простої причини – власних коштів не вистачає на ведення поточної діяльності компанії.

Одна з причин скорочення коефіцієнта загальної ліквідності полягає в тому, що компанія може перестаратися з капітальними вкладеннями – будівництвом цехів, придбанням обладнання, придбанням інших компаній - тобто здійснити придбання, які їй зараз не по кишені. Капітальні витрати, що перевищують прибуток компанії, зажадають залучення додаткових позикових коштів. Випереджаюче зростання позикових коштів призведе до зниження показників ліквідності.

З фінансуванням витрат на придбання основних фондів пов'язана ще одна причина зниження коефіцієнтів ліквідності. Правила фінансового менеджменту прості і логічні: довгострокові кредити повинні залучатися на фінансування капітальних витрат, короткострокові – на фінансування оборотного капіталу. Можна сказати і по-іншому: для збереження прийнятної ліквідності величина капітальних витрат не повинна перевищувати суму заробленої за період прибутку і залученого за період довгострокового кредитування. Реалії життя такі, що будувати, переозброювати, модернізувати потрібно практично всім, а отримати довгострокове кредитування вдається далеко не кожному підприємству. Доводиться шукати вихід – залучати короткострокові кредити на фінансування капітальних витрат.

Таким чином, в більшості випадків причиною зниження коефіцієнта ліквідності є те, що підприємство недостатньо заробило – отримало недостатньо прибутку або, ще гірше, збиток – або витратило на поточну діяльність більше, ніж змогло заробити.

Список літератури: 1. *Терещенко С.І.* Моделі оцінки платоспроможності підприємств// Фінанси України,- 2001. - №7. – С.69-74. 2. *Жук О.С* Статистична звітність / О. Жук, А.В. Озеран //Бухгалтерський облік і аудит. – 2005. – №8-9. – С.74-87. 3. *Высочина М. В.* Разработка системы показателей оценки эффективности управления деятельностью предприятия М. В. Высочина Вісник ХНУ ім. В. Н. Каразіна. Економічна серія. – 2007. – № 786. – С. 45–49. 4. *Хмель С. Н.* О недостатках современной методики расчета экономических показателей работы предприятий С. Н. Хмель, В. И. Хмель Вісник ХНУ ім. В. Н. Каразіна. Економічна серія. 2006. – № 743. – С. 32–36.

Е.П. ЧЕКАЛІНА*, к.е.н., *Н.Г. СІКЕТІНА*, *Т.Б. СЕРГІЄНКО*, *В.І. ФЕДЯЙ

ВИКОРИСТАННЯ ТОЧКИ БЕЗЗБИТКОВОСТІ ПРИ ПЛАНУВАННІ ВИРОБНИЧОЇ ПРОГРАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Велику роль в обґрунтуванні управлінських рішень у промисловості відіграє маржинальний аналіз та розрахунок рівня беззбитковості, методика якого базується на вивченні співвідношення між трьома групами найважливіших економічних показників: витратами, об'ємом виробництва (реалізації) продукції та прибутком. Саме аналіз рівня беззбитковості дає змогу керівникам підприємства аналізувати необхідний рівень виробництва для досягнення необхідної прибутковості та рентабельності. Аналіз беззбитковості широко застосовується в країнах з розвинутими ринковими відносинами. Він дає змогу вивчити залежність прибутку від невеликого кола найбільш важливих чинників та на основі цього керувати процесом формування його розміру. Вивченням проблеми аналізу рівня беззбитковості агропромислових підприємств присвячені роботи багатьох науковців.

Одним з важливих завдань управлінського обліку є збір та узагальнення інформації, корисної для прийняття управлінських рішень щодо організації виробництва і збуту продукції підприємства, а також щодо ресурсів для фінансування його розвитку. Слід відзначити, що наразі прийняття керівництвом рішення щодо виробництва і збуту продукції більшою мірою носять інтуїтивний характер і не підкріплюються відповідними розрахунками на базі інформації управлінського обліку. У найкращому разі відсутність таких

розрахунків компенсується багатим виробничим і організаторським досвідом керівників підприємства.

В сучасних умовах господарювання результиуючим показником діяльності підприємств є прибуток від реалізації продукції. Слід відзначити актуальність планування та прогнозування прибутку, суттєвим етапом якого є аналіз точки беззбитковості підприємства.

Аналіз точки беззбитковості підприємства визначає певний рівень обсягу продажу та рівня доходу підприємства, за умови досягнення якого підприємство забезпечує повне покриття власних витрат на виробництво продукції.

Розподіл витрат на постійні та змінні, вирахування сум і ставок покриття дозволяють визначити вплив обсягу виробництва та збуту на величину прибутку від реалізації продукції, робіт, послуг і той обсяг продажів, починаючи з якого підприємство отримує прибуток. Робиться це шляхом розрахунку координат точки нульового прибутку (точки беззбитковості, яка являє собою мінімальний обсяг виробництва продукції, при якому витрати підприємства покриваються доходами від реалізації продукції, а при виробництві кожної наступної одиниці продукції підприємство починає діставати прибуток.

Визначення точки нульового прибутку та її аналіз не є абсолютно універсальним інструментом управління прибутком, а його розрахунок деякою мірою абстрагується від економічної реальності.

Однак визначення точки нульового прибутку, і її аналіз є одним з важливих способів рішення багатьох проблем управління, оскільки його точність при комбінованому застосуванні з іншими методами аналізу є цілком достатньою для обґрунтування управлінських рішень у реальному житті.

РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КОМПАНІЇ В УПРАВЛІННІ ВЗАЄМИНАМИ З КЛІЄНТАМИ

Для ефективного впровадження управління взаєминами з клієнтами є важливим визначення споживчої цінності, тобто тих якостей та характеристик продукту або підприємства в цілому, які є для споживача ключовими в виборі та прийнятті рішення про закупівлю товарів. Збільшення прибутку за рахунок створення цінностей, що орієнтовані на індивідуальних споживачів, є основним елементом змісту управління такими взаєминами.

Стратегія управління взаєминами із споживачами визначається тим, як підприємство створює цінність для споживача, а також мірою, в якій воно готове наблизитися до споживача. Близькість до споживача в концепції управління взаєминами розглядається як найвища міра впровадження управління взаєминами з споживачами. Компанії відрізняються одна від одної лише тим, в якій мірі вони готові задовольнити потреби покупця в рамках можливостей свого бізнесу.

Ефективність впровадження управління взаєминами визначається створенням організаційної культури всередині компанії. Існують різні наукові підходи до визначення концепції організаційної культури, її розвитку та впливу на організаційну ефективність, але всі вони доводять наявність явного зв'язку між культурою організації та ефективністю її діяльності. Організаційна культура, з одного боку, є найбільш проблемним елементом при впровадженні даної концепції, а з іншого – найбільш важливим і необхідним елементом.

В рамках концепції управління взаєминами із споживачами відбувається впровадження маркетингового мислення в організаційну культуру компанії. В цьому випадку кожен співробітник має думати так, як думає споживач при прийнятті рішення про закупівлю товарів. Маркетингове мислення передбачає забезпечення індивідуального підходу до клієнтів і до вирішення їх проблем.

Завдання керівника, в даному випадку, полягає в тому, щоб залучити всіх співробітників компанії до процесу управління взаєминами з клієнтами. При цьому співробітники компанії повинні отримувати не лише матеріальні заохочення від кожної проданої одиниці товару, але і моральне задоволення, психологічний комфорт, оскільки в даній ситуації співробітники компанії самі виступають як «внутрішні споживачі» і від задоволення їх потреб в значній мірі залежить ефективність управління взаєминами з клієнтами. Тобто необхідно розробити механізми відповідної мотивації співробітників.

Можна виділити наступні чинники, що впливають на зростання корпоративної культури:

- забезпечення лідерства і підтримка на вищому рівні менеджерів, що відповідають в компанії за підбір кадрів;
- створення міжфункціональних команд, що складаються з фахівців різних відділів;
- забезпечення управління знаннями про споживачів;
- розробка і впровадження інформаційних технологій;
- підтримка культури обміну знаннями про споживачів;
- демонстрація цінності управління знаннями про клієнтів.

Таким чином, забезпечення впровадження корпоративної культури в організації можливо за наявності вищенаведених чинників, що призведе до збільшення числа клієнтів, підвищення їх лояльності, виходу компанії на новий рівень конкурентоспроможності і як наслідок до збільшення загальної суми прибутку.

ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ШЛЯХОМ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Для України однією з важливих проблем є проблема зростання добробуту її громадян. У зв'язку з тим особливої актуальності набуває питання удосконалення управління продуктивністю праці, визначення пріоритетних напрямків її зростання з урахуванням галузевих особливостей.

Одна з головних макроекономічних проблем нашої країни - низька продуктивність праці. Відставання темпів зростання продуктивності праці від темпів зростання зарплат призводить до інфляції.

Ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві виражається в зміні продуктивності праці, результуючого показника роботи підприємства, в якому відображаються як позитивні сторони роботи, так і всі його недоліки.

Мотивація і стимулювання працівників є одними з основних чинників, що визначають ефективність трудової діяльності.

Система мотивації повинна стимулювати співробітників до ефективної роботи і бути економічно виправданою.

Найбільш поширений варіант оплати праці є виплата постійної частини винагороди (щомісяця) і його змінної частини (за результатами праці).

Помилково вважати, що ефективно мотивувати персонал компанії можна тільки за рахунок виплати змінної частини винагороди. Хоча постійна частина винагороди і не дозволяє зорієнтувати співробітників на більш інтенсивну працю та вирішення визначених завдань, вона покликана сформувати у них лояльність по відношенню до компанії (спрямована на формування довгострокових стимулів).

Створення системи постійних (базових) виплат повинно проводитися за підсумками формування структури персоналу.

У рамках досліджуваної проблеми особливої уваги заслуговує методика Едварда Хей (Edward N. Hay), яка вже містить необхідні чинники та механізми розрахунку. Згідно з цією методикою у спрощеному вигляді посада оцінюється таким чином:

Сумарний бал посади = Досвід × Інтелектуальна активність × Відповідальність.

Важливе значення має облік непрямих стимулів, який дає так званий «колективний ефект» – сприяє згуртованості колективу, зменшенню плинності кадрів. Крім того, такий вид мотивації звичайно обходиться компанії дешевше, ніж пряме матеріальне стимулювання.

Проведене дослідження дає можливість зробити висновок, що мотивацію і стимулювання трудової активності персоналу необхідно розглядати, як важливий чинник зростання продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва. Правильно побудована система мотивації буде давати працівникам потужний стимул для якісного виконання трудових обов'язків, що призведе до підвищення продуктивності праці, збільшення обсягів випуску продукції і відповідно збільшення прибутку. Таким чином інфляція в країні буде мати тенденцію до зниження за рахунок припинення відставання темпів зростання продуктивності праці від темпів зростання зарплат.

Список літератури: 1. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г.* Экономика персонала. Часть 1. Альфа-Пресс – 2009. – 320с. 2. *Управление персоналом организации: Учебник. / Под ред Л.А. Кибанова* – М.: ИНФРА-М, 2002. – 360с. 3. *Дудник И.П.* Построение системы управления персоналом в условиях длительного кризиса // *Управление персоналом.*-2008.-№23.-С.21-24.

І.І. ТКАЧ, аспір., ХНУ, Хмельницький

ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У постіндустріальному суспільстві досягнення конкурентних переваг українськими підприємствами як на вітчизняному, так і на зарубіжному ринках

можливе лише за умови ефективного використання інтелектуальних ресурсів, впровадження сучасних наукомістких технологій, розробки якісно нової продукції, створення інновацій. Ці обставини вимагають розробки науково обґрунтованих методик оцінки, формування та розвитку інтелектуального капіталу (ІК) підприємства [1].

На сьогоднішній день для власників вітчизняних підприємств залишається актуальним питання: що являє собою система управління формуванням ІК і чи існують шляхи її оптимізації для підвищення коефіцієнту корисного використання цього виду капіталу?

Проблема формування ІК є досить важливою, адже має практичний характер. Деякі системи управління формуванням ІК вже використовуються на вітчизняних підприємствах, але, на жаль, більшість існуючих систем не дістають подальшого практичного застосування через відсутність повної інформації про їхні різновиди та допустимі ситуації застосування [2].

Формування ІК – складний багатоступінчатий процес, більша частина котрого протікає в надрах розуму співробітників, що обумовлює значні труднощі при плануванні, організації і контролі створення інтелектуального продукту [3]. Саме тому деякі науковці в основу формування ІК на підприємстві вкладають формування і розвиток інтелектуальної активності, під якою розуміється зміна величини ефективності творчої роботи, направленої на вирішення визначеної задачі в рамках встановленої мети і часових обмежень.

Основними факторами впливу на розвиток інтелектуальної активності є: інтелектуальний потенціал, фактори оточення, фактори зацікавленості, фізіолого-психологічні фактори, психологічний тип особистості та схильність до духовної, матеріальної або управлінської праці [3].

При настільки великому асортименті факторів впливу на інтелектуальну активність слід застосовувати найрізноманітніші методи стимулювання для розробки не одного, а декількох мотиваційних механізмів, в залежності від комбінації факторів, що склалися щодо певної групи персоналу підприємства, а в деяких випадках застосовувати систему індивідуальної мотивації працівників.

Формування інтелектуальної активності стоїть в основі формування усіх складових ІК підприємства: людського капіталу (збільшення та закріплення знань), організаційного (перетворення знань, інформації у внутрішню структуру підприємства, що закріплюється в інформаційних системах, інтелектуальній власності), споживчого (налагодження відносин з партнерами, налагодження комунікацій).

Формування ІК – це також і процес створення системи інтелектуальних цінностей на підприємстві за допомогою інвестицій у конкретні процеси їх відтворення [4]. Мова йде про те, що для формування і розвитку ІК підприємства необхідно, також, здійснювати інвестиції у формування і розвиток людського, організаційного та споживчого капіталу.

Інвестиції в людський капітал являють собою будь-які дії, що підвищують професійну кваліфікацію та продуктивні здібності людини, і, тим самим, продуктивність праці. Інвестиції в людський капітал бувають різних видів. Передусім це, звичайно, витрати на освіту, включаючи загальну та спеціальну, формальну та неформальну освіту, підготовку за місцем роботи і т.д.; витрати на зміцнення здоров'я і медичне обслуговування; витрати на мобільність [5].

Інвестиції в структурний капітал являють собою будь-які дії, що підвищують його рівень і можливості реалізації на підприємстві. Передусім це, звичайно, витрати на охорону об'єктів інтелектуальної власності; витрати на сучасні засоби комунікації та зв'язку; витрати на підвищення рівня інформаційного, програмного, технічного забезпечення підприємства тощо.

Інвестиції у споживчий капітал являють собою будь-які дії, що покращують імідж підприємства та його економічні зв'язки з контрагентами. Передусім це, звичайно, витрати на інформацію про економічних контрагентів; витрати на підтримку ділової репутації підприємства; витрати на підтримку обороноздатності торгівельної марки; витрати на дослідження безпосереднього середовища підприємства; витрати на просування продукції; витрати на укладання договорів з контрагентами тощо. Тобто кошти вкладаються для підвищення маркетингового та експортного потенціалу підприємства [5].

Отже, можна дійти висновку, що формування та розвиток ІК є необхідною умовою конкурентоспроможності підприємства як на зовнішньому, так і на внутрішньому ринках. Тому підприємства мають використовувати різні методи стимулювання, які мають властивість створювати сприятливу атмосферу для формування та виявлення ІК, та велику кількість мотиваційних механізмів, які дають змогу вправно ним управляти. Потрібно враховувати індивідуальність кожного працівника підприємства для створення та регулювання актуальних мотиваційних механізмів з метою формування інтелектуальної активності, а також здійснювати інвестиції у формування і розвиток структурних елементів ІК підприємства.

Кінцевою метою формування ІК є ефективна взаємодія його складових елементів, в процесі якої виникає синергетичний ефект. Отже, подальші дослідження будуть пов'язані із більш детальним вивченням ефективного використання ІК підприємства та механізму управління ним.

Список літератури: 1. *Стрижак О.О.* Формування інтелектуального капіталу підприємства: автореферат дис. на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. / *О.О. Стрижак*. Харківський державний економічний університет. Харків, 2004. – 20 с. 2. *Шваб О.В.* Проблеми формування, використання та оцінки інтелектуального капіталу підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/En/EM/2008_5_2/Zbirnik_EM_08_2_326.pdf 3. *Лукичєва Л.И.* Управление интеллектуальным капиталом: [учеб. пособие] / *Л.И. Лукичєва*. – 2-е изд., стер. – М.: Омега-Л, 2008. – 552 с. 4. *Махомет Ю. В.* Напрями нарощення інтелектуального капіталу підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2010_36/Zmist/21PDF.pdf 5. *Грішнова О.А.* Людський розвиток: навчальний посібник / *Грішнова О.А.* – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.

И.В. ТРОФИМОВА, студ., НТУ «ХПИ», Харьков

ИННОВАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В современных условиях для мировых рынков характерно насыщение научно-инновационной продукцией, усиление интенсивности и изменение форм конкуренции. Актуальным становится сотрудничество и кооперация

конкурентов в сфере научно-исследовательских работ, разработке и осуществлении инновационных проектов.

Для украинских предприятий активизация инновационной деятельности становится не только ключевым фактором успеха в конкуренции, но и условием выживания на рынке. В тоже время современная промышленность Украины во многом является отсталой от развитых стран, неконкурентоспособной на мировом рынке. В рейтинге глобальной конкурентоспособности Всемирного Экономического Форума Украина находится на 89 месте из 139 стран [1]. Такое положение можно объяснить низким уровнем техники и слабым внедрением инноваций. Так, доля объема реализованной инновационной продукции в общем объеме продукции промышленного производства Украины составила 4,8%, а отрицательная динамика этого показателя свидетельствует о снижении инновационной активности украинских предприятий. Это подтверждается и долей предприятий, внедряющих инновации, которая с 2000 г. снизилась на 4% и составляет 10,7%. Общая сумма расходов украинских предприятий на инновации в 2009 г. 7949,9 млн. грн. (около 1млн. долл.), а объем проведенных научных и научно-технических работ составляет около 1% ВВП [2]. В развитых же странах доля инновационно активных предприятий – в 4-5 раз выше и составляет 50-60% общего количества предприятий, а доля затрат на научные исследования и разработки свыше 2,5% ВВП [3,311].

Для многих отечественных предприятий внедрение инновационных технологий может обеспечить переход на качественно новый уровень развития.

Модернизация технологий, обновление и модификация товарного ассортимента, совершенствование систем организации позволяют предприятиям адаптировать свою продукцию к требованиям рынка, поддерживать необходимый уровень спроса, сокращать издержки, улучшать финансово-экономические результаты деятельности.

Главной целью инновационной деятельности на предприятии должно быть создание основы для устойчивой конкурентоспособности, что, безусловно,

требует финансовых вложений, собственных научно-исследовательских подразделений и программ государственной поддержки.

На низкую инновационную активность украинских предприятий также оказывают влияние: отсутствие четкой стратегии внедрения новых инновационных и наукоемких технологий, несовершенная организация инновационных процессов и сопротивление инновациям. Недостаток активности украинского государства на мировых рынках технологий и благоприятных экономико-правовых условий в нем увеличивают отставание украинских предприятий от иностранных конкурентов.

Усовершенствование инновационной политики Украины должно основываться на: 1) оптимальном сочетании интересов разработчиков, производителей продукции и инвесторов; 2) реформировании научно-технического потенциала в соответствии с целями экономической политики; 3) техническом взаимодействии с зарубежными предприятиями; 4) превращении инноваций в существенный механизм экономического роста и фактора выхода из кризиса. Активизация инновационной деятельности будет способствовать межотраслевому технологическому обмену и венчурному инвестированию в новые прогрессивные разработки.

Таким образом, конкурентоспособность предприятий в значительной степени зависит от интенсивности внедрения инноваций.

Список литературы: 1. <http://www.weforum.org/documents/GCR10/index.html> 2. www.ukrstat.gov.ua 3. *Соловьев В.П.* Инновационная деятельность как системный процесс в конкурентоспособной экономике (Синергетические эффекты инноваций). – К.: Феникс, 2006.-560 с.

ОСНОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ РИЗИКУ З УРАХУВАННЯМ ОСОБЛИВОСТЕЙ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

Будь-яке підприємство здійснює діяльність в умовах зовнішнього середовища, що постійно змінюється і має свої економічні, соціальні, політичні, екологічні, культурні та інші особливості. Для підприємств будівельної галузі, окрім загальних умов існування, характерні свої специфічні риси, до яких слід віднести значну ресурсоемність, чималу тривалість виробничого циклу, залежність від природно-кліматичних умов та велику кількість учасників реалізації інвестиційно-будівельних проектів. Усі ці особливості спричиняють виникнення багатьох видів ризиків, що можуть негативно вплинути на результати виробничо-господарської діяльності.

Перш ніж виділити ризики, які притаманні будівельному сектору економіки необхідно визначити сутність поняття «ризик».

На нашу думку, для розуміння сутності категорії «ризик» необхідно виділити основні характеристики, які їй притаманні.

Основні аспекти, якими характеризується ризик (з прикладами прояву на підприємствах будівельної галузі) представлені у табл. 1.

Враховуючи всі нижчеперераховані особливості ризику, пропонуємо наступне визначення цього поняття, яке, з нашої точки зору, найбільш повно розкриває його сутність. Ризик є об'єктивно-суб'єктивною категорією, що характеризується невизначеністю, альтернативністю, прийнятністю, небезпекою та взаємодією з іншими ризиками.

Таблиця 1 – Основні характеристики, притаманні категорії «ризик»

Назва характеристики	Опис характеристики	Приклади прояву характеристики на підприємствах будівельної галузі
Невизначеність	об'єктивна неможливість отримання абсолютного знання про внутрішні та зовнішні умови функціонування соціально-економічних систем, неоднозначність їх параметрів	відсутність повної, точної інформація про зовнішнє середовище при реалізації інвестиційно-будівельних проектів будівельною компанією;
Альтернативність	наявність декількох варіантів поведінки, при виборі яких результативність різна	будівельне підприємство обирає підрядний, господарський чи змішаний спосіб будівництва; будівельне підприємство обирає страхування; самострахування; диверсифікацію ті інше як спосіб мінімізації ризиків
Прийнятність	допустимі межі відхилення від запланованого підприємством результату, що виникає під впливом факторів ризику	перевищення запланованого строку одного з етапів будівельно-монтажних робіт під впливом погодних умов (напр., температура, опади, вологість та ін.) може призвести до зсуву часових рамок реалізації проекту взагалі
Небезпека	потенційна загроза виникнення збитку або відхилення від запланованого результату, що спровокована специфікою об'єкта ризику та особливостями ризикової ситуації	відхилення від запланованого графіку будівельних робіт в наслідок збою постачання будівельних матеріалів
Взаємодія з іншими ризиками	наявність одного ризику обумовлює можливість виникнення інших ризиків	помилки при проектуванні будинку можуть призвести до катастрофічних наслідків, аж до руйнування частини або взагалі цілої будівлі, виникнення вибухів, пожеж, що в свою чергу може призвести до травмування і смерті людей, порушення роботи комунікацій у цілому районі і таке інше

ЗМЕНШЕННЯ ВИТРАТ ПРИ ПРОВЕДЕННІ КАПІТАЛЬНИХ РЕМОНТІВ НА ТЕЦ УКРАЇНИ

Знос основних засобів (ОЗ) є одним із найбільш «слабких місць» українських ТЕЦ. Загальногалузовий показник зносу ОЗ в електроенергетиці України становить 55%, проте на більшості ТЕЦ цей показник перевищує 60-70% [1, с.185]. В таких умовах зростає значення ефективного проведення ремонтних робіт.

Ремонтні роботи на українських ТЕЦ здійснюються згідно системи ППР, яка передбачає проведення таких видів ремонтних робіт, як капітальні (середні) і поточні. Ремонтні роботи можуть здійснюватися власними силами підприємства (госпспособ) або силами підрядних організацій. Таким чином, ремонтний фонд ТЕЦ є вагомою складовою собівартості продукції, а проблема його зменшення є однією з провідних при управлінні витратами.

Особливо важливим є відповідність фактичної кількості капітальних ремонтів нормативним показникам, адже даний вид ремонту на підприємстві, по-перше, ведеться, в основному, підрядним способом, який є більш витратним для підприємства, ніж госпспособ (див. табл. 1), а по-друге, капітальним (середнім) ремонтом на підприємстві вважається такий ремонт, вартість якого дорівнює або перевищує 100 тис. грн., тобто для організації даних видів ремонту потрібно проводити тендер, що вимагає додаткових витрат [2].

Як видно з табл. 1, витрати на проведення капітального (середнього) ремонту підрядним способом більші за витрати на ремонт, проведений госпспособом, в середньому, на 67%.

Таким чином, раціональним є проведення окремих видів робіт з капітального (середнього) ремонту госпспособом.

Це можна пояснити наступними факторами:

- у штаті працівників ТЕЦ є у наявності фахівці з виконання таких видів

робіт;

- розробку кошторису витрат на станції здійснюють згідно «Прейскуранта оптових цін на ремонт основного та додаткового енергетичного обладнання»; у даному прейскуранті розписані коефіцієнти, що застосовуються при формуванні вартості тієї чи іншої роботи. Оптовий прейскурант враховує основну та додаткову заробітну плату основних виробничих робітників, накладні витрати, прибуток у розмірі 15%.

Таблиця 1 – Витрати на ремонт основного обладнання за видами ремонту на Харківській ТЕЦ-5

Рік	Витрати на ремонт в залежності від його виду, тис. грн.			
	Капітальний (середній)		Поточний	
	Госпспосіб	Підрядний спосіб	Госпспосіб	Підрядний спосіб
2007	6149	16994	14749	6582
2008	5089	17445	15428	5125
2009	4772	14320	17020	6495

Економія коштів у такій ситуації досягається за рахунок зменшення коефіцієнтів або виключенням їх з розрахунків.

Проте у даній ситуації виникає проблема нестачі кваліфікованого персоналу з ремонту на ТЕЦ внаслідок плинності кадрів та недоукомплектованості бригад. Треба також звернути увагу на те, що дійсна система підготовки інженерно-технічних робітників для ремонтного господарства не враховує сучасних вимог. Наші ВНЗ не готують спеціалістів з ремонту навіть найпоширеніших видів обладнання. Робітники ремонтного господарства отримують вищу та середню спеціальну освіту не з ремонту обладнання, а з технології виробництва і, у кращому випадку, з проектування та виробництва у певній галузі машинобудування. Незважаючи на те, що інженери-механіки можуть опанувати особливості ремонту та експлуатації обладнання, на практиці без спеціальних знань цей процес занадто затягується.

Щодо проведення тендерних операцій, то основна їх кількість пов'язана із закупівлею матеріалів та запасних частин для ремонту обладнання. Тобто, ТЕЦ і підприємства-постачальники несуть додаткові витрати на проведення тендерів, що не може не відобразитися на ціні продукції, яка купується. Тому логічною є думка про те, що виготовлення деяких видів запчастин власними силами станції (особливо, коли на підприємстві є у наявності необхідні верстати та фахівці) є менш витратним. Але у даному випадку треба зважити на те, що закупівля запасних частин та підвищення забезпеченості ними ремонтних служб підприємства з боку станкобудівних або спеціалізованих заводів з виготовлення запчастин є важливою передумовою підвищення якості ремонтів обладнання [3]. Хоча виготовлення запчастин силами робітників підприємства дозволяє знизити витрати на запчастини на підприємстві, а отже і зменшити витрати на ремонт, у підсумку, погіршується якість ремонтів, що виконуються.

Виходячи з вищенаведених обґрунтувань запропоновано наступні шляхи зменшення витрат на проведення капітальних ремонтів на ТЕЦ: виконання окремих видів капітальних ремонтів госпспособом; оптимізація співвідношення між запчастинами, виготовленими власними силами підприємства та купленими у спеціалізованих заводів; впровадження на державному рівні програми із підготовки молодих спеціалістів з ремонту обладнання. Ці впровадження дозволять зменшити розмір ремонтного фонду та вивільнити кошти на купівлю нового обладнання.

Список літератури: 1. *В.П.Москаленко, О.Л.Пластун* Комплексна оцінка фінансового стану підприємства як основа діагностики його банкрутства // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №6. – с.180-192. 2. *ГКД 34.20.661 – 2003* «Правила организации технического обслуживания и ремонта оборудования, зданий и сооружений электростанций и сетей». 3. *К.И.Мельникова* Экономическая оценка качества ремонта оборудования: Монография. – Харьков: «Основа», 1992. – 192 с.

РАСКРУТКА БРЕНДА

Современный мир – это мир рекламы, где все покупается и продается, а самое главное, активно рекламируется. Постоянно расширяющиеся возможности рекламного бизнеса, позволяют еще более эффективно раскрутить тот или иной бренд. Момент рождения бренда – это когда у целевого потребителя возникнет однозначная связь между конкретным товаром или же группой товаров и его торговой маркой. Важнейшая задача производителя – создать условия для возникновения и закрепления положительной реакции покупателя на товар, так как отрицательная реакция тоже создаст бренд, только анти-бренд.

Бренд – это определенное имя или логотип отдельного товара, который имеет особенную популярность и своего потребителя. Продукция компании, где есть раскрученный бренд, будет всегда продаваться. Он помогает в достижении поставленной цели, потому что лояльность потребителей бренду влечет за собой конкурентное преимущество производителя и сокращение его затрат на маркетинг (рекламу).

Для того, чтобы раскрутить и продвинуть новый бренд, необходимо много затрат и усилий. Приступая к созданию бренда, компания должна быть способна не только гарантировать качество продукта и его ассортимент, а также, что немало важно, проводить последовательную ценовую политику, использовать одну и ту же узнаваемую упаковку, обеспечивать постоянную дистрибьюцию в целевых каналах сбыта, осуществлять комплексную маркетинговую поддержку бренда на всех этапах его развития.

Перед началом собственно раскрутки бренда необходимо организовать опросы покупателей, чтобы выяснить их отношение к интересующей маркетолога торговой марке, а также поставить вполне реальные цели.

Потребители должны иметь положительный образ о товаре, он должен включать такие составляющие, как визуальный образ, аудио-оформление, и, если это возможно, воздействие на обоняние, тактильные ощущения. Все вышеперечисленное непосредственно влияет на подсознание человека.

Одним из наиболее ярких примеров хорошо раскрученного бренда является “Coca-Cola”. Она имеет репутацию самого дорогого бренда во всем мире. С помощью PR-технологий и маркетинговых исследований ее стали узнавать. Она имеет неповторимую форму с рельефным названием напитка и изготовлена из стекла, у нее эксклюзивная, необычно яркая этикетка красного цвета, а также логотип в форме развевающейся ленты. Результаты рекламной кампании и раскрутки бренда “Coca-Cola” превзошли все ожидания, она по сегодняшний день приносит огромную прибыль.

Самым известным примером бренда, который не прижился из-за своего имени, является «Blue Water». Товар на украинском рынке провалился только потому, что он имеет негативную ассоциацию.

Правильно построенный бренд должен гармонично вписываться в психологический мир потребителя, явно отличаться от конкурентов, которых "не полностью" приняты или отвергли потребители, соответствовать покупательской способности потребителя. Классический пример - Хегох. Фирма-производитель копировальной техники дала "имя" целому классу товаров.

Таким образом, можно еще раз убедиться, что бренд – это мощный инструмент в руках специалистов, он помогает продавать товар в больших количествах по более высокой цене, работать при низкой рентабельности и продавать по низким ценам или сделать рывок в сторону бренда. Лидерами на рынке будут те компании, которые делают значительные инвестиции в брендинг. Создание и поддержание бренда, который умеет продавать себя сам - это очень трудоемкий процесс и заниматься этим должны профессионалы.

СКЛАД ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКІСТІ ПІДПРИЄМТВА

Економічна стійкість підприємства – цілісна, багатофакторна система, щоб підприємство вважалося економічно стійким, воно повинне ефективно управляти внутрішніми факторами та здатне залишатися таким при будь-яких змінах зовнішнього середовища.

Під економічною стійкістю слід розглядати комплекс властивостей організаційної, інноваційної, логічної, виробничої, фінансово-кредитної діяльності, кількість продукції, її новаторські властивості, науково-технічну розвиненість матеріальної бази, розвиненість кадрового та інтелектуального потенціалів, наявність інноваційного менеджменту [1].

Оцінити такий доволі складний показник можна на основі структурних складових економічної стійкості: фінансової, ділової, цінової, управлінської (кадрової), виробничої, постачальної, збутової.

Фінансова стійкість передбачає забезпечення ефективності використання власних і позикових засобів, основних фондів і оборотних коштів, забезпечення платоспроможності. Показниками є такі класичні показники як загальна та швидка ліквідність, коефіцієнти рентабельності та інші фінансові показники.[2]

Досягнення ділової стійкості забезпечується діловою активністю, порівнянням цього рівня з конкурентами, розрахунком і запобіганням різному роду ризиків, побудовою сценаріїв розвитку.

Цінова стійкість - забезпечення оптимального механізму ціноутворення продукції. Необхідно проводити розрахунки для оцінки рівня внутрішніх витрат і планування стійкого рівня прибутку, оректування неплатежів, проведення заходів щодо зниження собівартості для досягнення беззбитковості.[3]

Управлінська стійкість - здатність кваліфікованого персоналу управляти виробництвом, проводити грамотний маркетинг, аналізувати роботу

підприємства, забезпечувати надійне інформаційне поле для розробки подальшої стратегії. Показники – рівень плинності кадрів, освіти, кваліфікації, наявність досвіду роботи та ін..

Стійкість виробничого процесу вимагає ритмічного надходження та наявності на підприємстві відповідної кадрової структури та виробничої потужності, спроможних виробляти продукцію в необхідних обсягах з низькою собівартістю, відповідаючи вимогам ринку. Для формування виробничих фондів необхідні фінансові ресурси.[4]

Стійкість збуту визначається узгодженою мережею збуту, стабільним положенням на ринку товарів, залежить від кількості та якості продукції, тобто від добре налаштованої виробничої діяльності.

Саме ритмічний та оптимальний (з точки хору цінової політики) збут обумовлює фінансове благополуччя.

Всі складники економічної стійкості взаємопов'язані, нормальне функціонування системі неможливе при кризовому стані хоча б однієї з них. Виробнича стійкість залежить від постачальної, постачальна – від фінансової, фінансова – від збутової, та всі вони в тій чи іншій мірі знаходяться під впливом управлінської, ділової та цінової стійкості.

Аналіз економічної стійкості враховує широку низку показників, але на основі її кількісного виразу важко аналізувати діяльність підприємства., тому що складові цього індикатора мають різні одиниці вимірювання, тому для отримання кількісних інтерпретацій цього показника необхідно продовжувати дослідження. [1]

Необхідно розробити методику планування та аналізу діяльності підприємства на основі показників економічної стійкості, уточнити склад груп показників, що дозволить підвищити ступінь обґрунтованості управлінських рішень із забезпечення стійкого розвитку підприємства.

Список літератури: 1. *Шилова О.Ю.*, Оцінка стійкого розвитку підприємства //Вісник ДНТУ, - 2006. – С. 36-39 2. *Ячменева В.М.*, Концепция экономической устойчивости предприятия //Проблемы материальной культуры – экономические науки, - 2006. - С. 94-97 3.

Романова А.И., Экономическая устойчивость предприятий//Вестник ТИСБИ. – 2005. - №4. – С. 25-28 4. Гречаный В.В., Экономическая устойчивость предприятия и факторы ее стабилизации //Вестник ХАГХ. – 2005. – С. 157-159.

В.В. ЦАРЬ, студ., ЗакДУ

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА МАРКЕТИНГ

Будь-яке суспільство для забезпечення нормального (достатньо комфортного) рівня своєї життєдіяльності здійснюється безліч видів конкретної праці. З цією метою люди створюють певні організації (трудові колективи), які спільно виконують ту чи ту місію (реалізують програму або мету) і діють на засаді певних правил і процедур. За ознакою їх можна поділити на дві групи: підприємницькі (комерційні), що функціонують і розвиваються за рахунок власних коштів, і непідприємницькі (некомерційні).

Підприємство — це організаційно виокремлена та економічно самостійна основна (первинна) ланка виробничої сфери народного господарства, що виготовляє продукцію (виконує роботу або надає платні послуги).

Кожне підприємство має історично сформовану конкретну назву — завод, фабрика, шахта, електростанція, майстерня, ательє тощо; може включати кілька виробничих одиниць — заводів або фабрик (комбінат, виробниче об'єднання). У більшості країн з розвинутою ринковою економікою такі виробничі одиниці називають фірмами. Під словом «фірма» розуміють підприємства, що здійснюють господарську діяльність у різних галузях з метою одержання кінцевого фінансового результату — прибутку.

Генеральну (головну) мету підприємства, тобто чітко окреслену причину його існування, у світовій економіці заведено називати місією. Здебільшого місією сучасного підприємства (фірми) вважають виробництво продукції (послуг) для задоволення потреб ринку та одержання максимально можливого прибутку.

На основі загальної місії підприємства формулюються і встановлюються загальнофірмові цілі, які мають відповідати певним вимогам:

по-перше, цілі підприємства мають бути конкретними і піддаватися вимірюванню;

по-друге, цілі підприємства мають бути орієнтованими в часі. Цілі звичайно встановлюються на тривалі або короткі проміжки часу;

по-третє, цілі підприємства мають бути досяжними і забезпечувати підвищення ефективності його діяльності. Недосяжні або досяжні частково цілі спричиняють негативні наслідки;

по-четверте, з огляду на динаміку ефективності виробництва множинні цілі підприємства повинні бути взаємно підтримуючими, тобто дії і рішення, що необхідні для досягнення однієї мети, не можуть не перешкоджати реалізації інших цілей.

У практиці господарювання кожне підприємство (фірма), що є складною виробничо-економічною системою, здійснює багато конкретних видів діяльності.

Ефективність інноваційно-виробничих процесів, постійно здійснюваних на кожному підприємстві, визначається рівнем її комерційної діяльності, значущість якої за умов ринку істотно зростає.

Важливим напрямком діяльності підприємства (фірми), який завершує послідовний цикл відтворювального процесу, слід вважати післяпродажний сервіс багатьох видів товарів — машин та устаткування, автомобілів, комп'ютерної, розмножувальної, медичної, складної побутової техніки, інших виробів виробничо-технічного й споживчого призначення. Післяпродажний сервіс охоплює пусконаладжувальні роботи у сфері експлуатації (використання) куплених на ринку товарів, їхнє гарантійне технічне обслуговування протягом певного терміну, забезпечення необхідними запасними частинами і проведення ремонтів під час нормативного строку служби тощо. Він є важливим джерелом інформації для продуцентів про надійність і довговічність виготовлених технічних засобів, а також про потрібні експлуатаційні витрати.

ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ДЖЕРЕЛО ЗМЕНШЕННЯ СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ

Рівень розвитку національної економіки визначається рівнем конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, насамперед, промислових підприємств. В умовах відкритої ринкової економіки боротьба за споживача на внутрішньому та зовнішньому ринках вимагає створення та виробництва дійсно конкурентоспроможних товарів. У зв'язку з цим пошук резервів зменшення собівартості продукції є однією з найбільш актуальних проблем для промислових підприємств України.

Основним шляхом зниження рівня собівартості продукції підприємства є скорочення тих витрат, які мають найбільшу частку в її структурі. Упровадження нової техніки, комплексна механізація та автоматизація виробничих процесів, удосконалення технології, впровадження прогресивних видів матеріалів, дозволяє значно знизити собівартість продукції. Зниження собівартості продукції забезпечується також за рахунок підвищення продуктивності праці. При підвищенні продуктивності праці скорочуються витрати праці в розрахунку на одиницю продукції, а отже, зменшується й питома вага заробітної плати у структурі собівартості.

Огляд робіт таких науковців, як Бойчик І. М. [2], Бондар М. Н. [3] дозволяє зробити висновок про те, що у більшості галузей промисловості на сучасному етапі розвитку економіки матеріальні витрати займають велику питому вагу у структурі собівартості продукції, тому навіть незначне заощадження сировини, матеріалів палива та енергії при виробництві кожної одиниці продукції в цілому по підприємству дає великий ефект. На мою думку, цього можна досягти шляхом впровадження сучасних, інноваційних ресурсозберігаючих технологій.

Значні резерви зниження собівартості є у скороченні втрат від браку та інших непродуктивних витрат [4 – 5]. Виявлення причин браку надає можливість провести заходи щодо скорочення та найбільш раціонального використання відходів виробництва. Скорочення витрат на обслуговування виробництва й управління також знижують собівартість продукції. Резерви скорочення загальновиробничих і адміністративних витрат полягають, перш за все, в економії на управлінських витратах. Найбільше значення при цьому мають автоматизація і механізація управлінських процесів.

Собівартість продукції є одним з найважливіших показників, який комплексно характеризує якісні зміни в техніці, технології, організації праці та виробництві, що відбуваються на підприємстві. Зниження витрат виробництва та собівартості продукції є однією з основних умов зростання прибутку підприємства, підвищення рентабельності та ефективності його роботи.

Таким чином, дослідження основних резервів зменшення собівартості продукції дозволило зробити висновок про необхідність активізації інноваційної діяльності на підприємствах в сучасних ринкових умовах. В свою чергу, ефективність інноваційної діяльності на підприємстві значною мірою залежить від інвестиційного клімату в країні, тому реалізація інноваційної стратегії розвитку України – основа для створення конкурентоспроможної продукції вітчизняними підприємствами.

Список літератури: 1. Типове положення з плану, обліку і калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг), затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26.04.1996 р. № 473; 2. Бойчик І.М., Харів П.С., Хопчан М.І., Піча Ю.В., Економіка підприємства: Навч. посіб., 2-ге вид., виправлене і доповнене.— К.: «Каравела», Львів: «Новий світ—2000», 2001.; 3. Бондар М.Н. Економіка підприємства: Навч. посіб. — 2-ге вид., доп. — К.: А.С.К., 2005 — 400с.; 4. Григор Н.М., Клименко М.І., Петрова Р.С., Методичні рекомендації з формування собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості. Київський державний інститут економіки хімічної промисловості, К. — 2001. — 168с.; 5. Економічний аналіз: Навч. посіб./ М.І. Горбатюк; за ред. акад. НАНУ, проф. М.Г. Чумаченька. — К.: КНЕУ, 2001. — 540с.

ОБОРОТНИЙ КАПІТАЛ ЯК ІНДИКАТОР ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Питання управління оборотним капіталом суб'єкта господарювання особливо актуальними стають в умовах трансформації світової економічної системи, структурних перетворень, посилення конкуренції як на міжнародному рівні, так і в межах національної економіки. Управління оборотним капіталом господарюючого суб'єкта є одним із основних елементів управління економічною діяльністю підприємства, тому вітчизняні товаровиробники змушені змінити свою політику по відношенню до оборотного капіталу, визначити потребу в ньому, дослідити існуючі та шукати нові джерела його поповнення, вивчити проблеми ефективності його використання.

Вирішення проблеми ефективного управління оборотним капіталом підприємства активно досліджується як українськими, так і зарубіжними вченими, такими як: Бланк І.О., Брігхем Є.Ф., Ван Хорн Дж. К., Холт Р.Н., Поддєрьогін А.М., Терещенко О.О., Суторміна В.М., Стоянова О.С. та ін. Разом з тим, у результаті дослідження виявлено, що на сьогоднішній день не існує єдиного підходу до визначення поняття «оборотний капітал», його співвідношення з категоріями «оборотні кошти», «оборотні засоби», «оборотні фонди». Відсутність єдиної думки щодо суті оборотного капіталу зумовлена насамперед неоднозначністю визначення поняття «капітал», одним із різновидів якого є оборотний капітал. Точного визначення капіталу за всю історію економічних вчень нікому не вдалось дати. Кожний дослідник характеризує власне його бачення. У даній роботі ми дотримуємось думки К. Маркса, що «капітал – це самозростаюча вартість, вартість, яка приносить додану вартість» [1, с.71]. Якщо ж підприємство працює неприбутково, то зміст

поняття «капітал» зникає і він набуває значення активів, які до того ж неефективно та нерентабельно вкладені і не приносять доданої вартості.

У період кризи стабільне функціонування підприємств охоплює широкий спектр питань організаційного, економічного і фінансового характеру, якість вирішення яких багато в чому визначається ефективністю управління оборотним капіталом. У сучасній економічній літературі існує безліч різних підходів до визначення економічної сутності оборотного капіталу та зустрічаються різні поняття, пов'язані з ним. Так, наприклад, поняття «оборотний капітал» та «оборотні активи» ототожнюються багатьма науковцями і використовуються як синоніми, ми вважаємо, що капітал в ринковій економіці необхідно розглядати з точки зору ефективності використання інвестованих в оборотні активи коштів. Виходячи з цього, можемо стверджувати, що оборотний капітал – це певна частина загального капіталу, інвестована в оборотні активи з метою отримання прибутку, що в результаті ефективного використання приносить додану вартість протягом одного року або одного операційного циклу та знаходиться в постійному кругообігу. Якщо ж доданої вартості не буде створено, то це свідчитиме про неефективну інвестицію, що не стала капіталом, і як наслідок – неприбуткову та нерентабельну діяльність підприємства.

Враховуючи той факт, що основним узагальнюючим показником ефективності управління оборотним капіталом суб'єкта господарювання є оборотність оборотних активів, необхідно відзначити взаємозв'язок прискорення оборотності оборотних активів та вивільнення додаткових фінансових ресурсів і, як наслідок, підвищення рентабельності діяльності підприємства.

Список літератури: 1. Маркс К. Капітал. [Електронний ресурс] / К. Маркс // Електронна бібліотека. – Режим доступу: <http://freebooks.net.ua/4035-karl-marks-kapital.html>

М.Г. ПИВОВАРОВ, к.е.н., докторант, Класичний приватний університет,
Запоріжжя

СТРАТЕГІЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

В современных условиях при создании конкурентоспособной продукции на машиностроительных предприятиях одно из первых мест занимает разработка систем управления процессами изготовления изделия в соответствии с международными стандартами ISO серии 9000.

Большинство исследователей отмечают как преимущества данных систем, так и их недостатки, основным из которых являются значительные затраты времени, связанные с поиском экстремума целевой функции (в некоторых случаях время на поиск экстремума оказывается соизмеримо с технологическим временем [4]). Однако развитие современной вычислительной техники позволяет во много раз ускорить данную вычислительную процедуру.

Преимуществом поисковых систем является минимальный объем используемой при создании системы управления априорной информации о процессе [2].

В данной работе была поставлена задача определения оптимальных параметров режима резания (v – скорости процесса резания, S – попутной тангенциальной подачи, Δ - величины снимаемого припуска) при попутном тангенциальном точении (ПТТ) с учетом изменения условий обработки и соответствующего им изменения ресурса инструмента во времени.

Для решения поставленной задачи предварительно были проведены экспериментальные исследования при обработке стали ШХ15 в условиях ПТТ.

Обобщая приведенные в работе результаты, можно отметить, что рассматриваемый метод определения оптимальных значений параметров режима резания, которые рассчитываются исходя из прогнозных значений показателей процесса резания и оценки текущего состояния обрабатываемой

системы может быть, предложен для повышения эффективности эксплуатации других методов механической обработки.

Список літератури: 1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/control / uk /index](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index). 2. *Пивоваров М.Г., Левченко О.М.* Дослідження проблеми інноваційного розвитку малого підприємництва в Україні / М.Г.Пивоваров, О.М. Левченко // Держава та регіони : науково-виробничий журнал.Серія: Економіка та підприємництво. – 2010.– № 4. – С.149 – 157.

М.О. ШВЕЦЬ, студ., ВТЕІ КНТЕУ, Вінниця

МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сутність менеджменту як процесу управління можна визначати і аналізувати через основні управлінські функції: прогнозування, планування, керування, координування, контроль, прийняття рішень; добір, навчання персоналу, забезпечення професійної кар'єри працівників, їхнього психічного здоров'я; профілактика та подолання стресів в організації, об'єднання людей, формування у працівників відданості організації; створення сприятливого психологічного клімату в організації; мотивація; оцінка, комунікація; вирішення фінансових питань; представництво; ведення переговорів, підписання договорів та ін [2].

Найважливішою складовою менеджменту для всіх існуючих організацій є управління персоналом, оскільки без належним чином відібраних, розставлених і професійно підготовлених людських ресурсів жодна організація не зможе досягти своїх цілей і вижити. Людина може розглядатись як робоча сила і як капітал. Якщо людина виступає як формальний, механічний виконавець своїх обов'язків, наказів і вказівок керівника, то її можна віднести до робочої сили, і досить велике число таких людей складають визначену силу, але якщо людина

має розвинутий інтелект, виражений творчою індивідуальністю, заповзятливістю, новаторським складом характеру, то це не просто робоча сила, це – цінний капітал, основний фактор досягнення управлінських цілей.

Серед тих, хто бере участь в управлінні, відповідно до змісту виконуваних функцій управлінської праці можна виділити керівників, фахівців і технічний персонал [3]. Порівняння в керівникові можливості впливати, лідерства і впливі визначає його рейтинг не тільки в самій організації, але поза її межами, від цього залежить і ефективність керівництва організацією. Керівник, який володіє владою, але не має в колективі впливу і не є лідером, прирікає організацію на неефективність, при цьому управління базується на примушуванні [1].

Управління не обмежується сферою праці, технологією та економікою виробництва. В соціально-економічних системах центральним елементом є людина, її інтереси, потреби, цінності та настанови. Люди оживляють, генерують систему. Персонал управління, якщо він є ядром системи, має потребу в постійному, глибоко продуманому й обґрунтованому управлінському впливі.

Управління персоналом припускає не тільки формальну організацію роботи з персоналом (планування, добір, набір, розміщення тощо), але й сукупність факторів соціально-психологічного, морального характеру – демократичний стиль керівництва, турботливе ставлення до потреб кожної людини, врахування індивідуальних особливостей та ін. Отже, основу концепції управління персоналом організації на даний час складають зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних настанов, уміння їх формувати і направляти відповідно до задач і цілей організації [3].

Узагальнюючи вище зазначене, можна визначити, що управління персоналом – це система, що дозволяє реалізовувати, узагальнювати цілий спектр питань адаптації індивідуума до зовнішніх умов, врахування особистого фактора.

Список літератури: 1. В. Г. Федоренко. Основи менеджменту. – К: Алерта, 2007. – 420с. 2. Менеджмент: Навч. посіб. для стул. вищ. навч. закл. / За ред. Г. В. Щокін, М. Ф. Головатий, О. В. Антонюк, В. П. Сладкевич. – К.: МАУП, 2007. – 817с. : іл. – Бібліогр. : у кінці розділів. 3. А. А. Пилипенко, С. М. Пилипенко, І. П. Отенко. Менеджмент: Підручник – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2005. – 456с.

О.Є. РОССІХІНА, асп., ПДАБіА

КОНКУРЕНТОУТВОРЮЮЧИ ФАКТОРИ, ЯК ОСНОВА СТРАТЕГІЇ КОНКУРЕНЦІЇ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах розвитку економіки і ринкових відносин ключовим механізмом, що визначає ефективність функціонування ринку є конкуренція. Конкуренція – це найважливіша ланка всієї системи ринкового господарства.

За останні десятиліття посилення конкуренції можна відзначити фактично в усьому світі. Ще не дуже давно вона була відсутня в багатьох країнах і галузях. Ринки були захищені і домінуючі позиції на них були чітко визначені. І навіть там, де існувало суперництво, воно не було настільки запеклим. Ріст конкуренції стримувався безпосереднім втручанням уряду.

Саме поняття «конкуренція» не має універсального визначення. Термін «конкуренція» з лат. *concurrentia* означає – змагання, суперництво. Дослідження проблеми конкуренції та конкурентоспроможності до 90-х років минулого століття в Україні не мало необхідності. Термін «конкуренція» не застосовувався в радянській економіці. Так, у словнику політичної економії конкуренція визначалася як «антагоністична боротьба між приватними товаровиробниками за найбільш вигідні умови виробництва та збуту товарів» [1, с.93]. Поняття конкуренції сполучалося з анархією, хижацькими методами, і важкими соціальними наслідками. Елементи конкуренції й конкурентної боротьби були знайомі тільки керівникам підприємств, чия продукція йшла на зовнішній ринок. Відсутність приватної власності на засоби виробництва та встановлення планів для всіх підприємств було причиною відсутності конкуренції.

В економічній науці не існує точних відомостей відносно того, хто і коли першим запровадив у науковий обіг термін «конкуренція». Перші теоретичні дослідження, присвячені конкуренції, з'явилися в працях класиків економічної теорії ще в середині XVIII століття. Головна заслуга належить Сміту А., який вперше довів, що конкуренція, урівнюючи норми прибутку, приводить до оптимального розподілу праці і капіталу [2, 3].

Подальшим теоретичним розвитком терміну «конкуренція» займалися Рікардо Д., Мілль Дж.С., Маршалл А., Шумпетер І., Хайек Ф.А., Кейнс Дж. М., Сраффі П., Робінсон Дж., Чемберлен Е., Еджуорт Ф.І., Лернер А.П. [2].

Згідно Закону України «Про захист економічної конкуренції», «економічна конкуренція – це змагання між суб'єктами господарювання з метою здобуття завдяки власним досягненням переваг над іншими суб'єктами господарювання, внаслідок чого споживачі, суб'єкти господарювання мають можливість вибирати між кількома продавцями, покупцями, а окремий суб'єкт господарювання не може визначити умови обороту товарів на ринку» [4].

Будівельні підприємства, як і будь-які інші, повинні мати стратегію конкурентної боротьби. Для правильного вибору стратегії конкуренції кожної будівельної організації необхідно володіти методикою оцінки своєї конкурентоспроможності, а також враховувати ті істотні відмітні характеристики, які властиві самому ринку будівельних послуг і властивим йому конкурентним відносинам. До них, насамперед, відносяться: послуги в інжинірингу і будівництві, зв'язані як з розробкою проектів та споруджень, так і з керівництвом будівництва. Управління проектуванням та спорудженням об'єктів здійснюється підприємством, що виконує замовлення, яке в свою чергу контролюється генпідрядником.

При розробці стратегії конкуренції будівельної організації необхідно враховувати фактори, які утворюють конкуренцію в умовах ринкових відносин. Всі фактори, що впливають на конкурентоспроможність продукції та послуг, можна поділити на внутрішні і зовнішні.

Нами було віднесено *до внутрішніх факторів*: інноваційний, виробничий та фінансовий потенціал; якість та ціна товару; сервіс, реклама та імідж фірми; конкурентоспроможність продукції / послуг; витрати на експлуатацію або споживання продукції / послуг.

А *до зовнішніх*: кон'юнктура ринку; конкурентне середовище; нормативно-правові та патентні вимоги та стандарти.

Таким чином, ці фактори являють собою систему, що забезпечує конкурентоспроможність продукції і, відповідно, підприємства в цілому. Значення кожного окремого фактора різне в залежності від ринку, характеру конкуренції, стадії життєвого циклу продукції тощо. Також необхідно відмітити, що впливаючи на конкурентоспроможність продукції, фактори приводять до зміни один одного.

Вивчення умов конкуренції, конкурентів та споживачів дозволяє будівельному підприємству визначити свої переваги та недоліки та побудувати успішну конкурентну стратегію.

Список літератури: 1. Политическая экономия. Словарь. – М.: Политиздат, 1983. – 188 с. 2. *Азоев Г.Л., Челенков А.П.* Конкурентные преимущества фирмы. – М.: ОАО «Типография «НОВОСТИ», 2000. – 256 с. 3. *Азоев Г.Л.* Конкуренция: анализ, стратегия и практика. – М.: Центр экономики и маркетинга, 1996. – 208 с. 4. Закон України «Про захист економічної конкуренції» від 11 січня 2001 року №2210-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. - №12. – с.64.

Е.П. ЧЕКАЛІНА, к.е.н., ***Н.Г. СІКЕТІНА***, НТУ „ХПІ”, Харків

ПЛАНУВАННЯ ВИРОБНИЧОЇ ПРОГРАМИ ПІДПРИЄМСТВА В РИНКОВИХ УМОВАХ

Українські промислові підприємства в ринковій економіці мають діяти за умов конкуренції.

Для ефективної діяльності в умовах конкуренції доцільно випускати продукцію, яка буде потрібна споживачам для задоволення їхніх потреб та

реалізована у повному обсязі. За рахунок цього має досягатися певний рівень прибутку від реалізації.

У такому разі актуальності набуває процес планування на підприємстві, і, зокрема, планування його виробничої потужності.

Планування — це наукове передбачення майбутнього розвитку суспільства, його перебігу та результатів; розробка планів економічного й соціального розвитку підприємства; взаємопов'язана система заходів, які забезпечують досягнення передбачуваних результатів його діяльності.

Планування виробничої потужності підприємства також дає відповідь на питання можливого скорочення надлишкових виробничих потужностей, що знайде відображення у результатах діяльності підприємства.

Планування виробничої потужності і програми відноситься до поточного планування.

Спочатку визначається номенклатура, асортимент продукції та обсягу її виробництва; але перед цим, необхідно з'ясувати вплив на них як зовнішній, так і внутрішніх факторів.

Зовнішні фактори проявляються у ємкості ринку товарів, а внутрішні сконцентровані у виробничій потужності підприємства.

Алгоритм розрахунку:

- проводяться дослідження ринку товару та розраховується його ємкість;
- визначається доля ринку товару конкурентів;
- визначається доля ринку товару досліджуваного підприємства як різниця між ємністю ринку прийнятого за одиницю та долі ринку конкурентів;
- розраховується виробнича потужність досліджуваного підприємства;
- зіставляються долі ринку товару досліджуваного підприємства у кількісному виразі з його виробничою потужністю та приймається рішення відносно встановлення виробничої програми.

Після розрахунку виробничої потужності доцільно привести у відповідність до неї виробничу програму підприємства.

Виробнича програма має бути меншою або дорівнюватиме потужності, і не перевищувати частку ємності ринку, що займає на ринку досліджуване підприємство.

Таким чином, використавши наведену нами методику, можна планувати та випускати потрібну ринку кількість продукції, що забезпечить ефективне використання обігових засобів підприємства.

Після планування виробничої потужності та обґрунтування виробничої програми можна прогнозувати виручку від реалізації товару на ринку.

СЕКЦІЯ 3. ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА АУДИТУ В ЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

М.В. БАЛАБАТЬКО, бак.

АУДИТ ЕФЕКТИВНОСТІ У ДЕРЖАВНОМУ ФІНАНСОВОМУ КОНТРОЛІ В УКРАЇНІ

Аудит ефективності виник у 60-ті роки минулого століття як фінансовий контроль результативності використання бюджетних коштів і сьогодні активно застосовується в системі державного фінансового контролю зарубіжних країн.

На сучасному етапі аудит ефективності охоплює питання, що мають величезне значення для суспільства, захищає фінансові інтереси держави, дозволяє встановити причинно-наслідкові зв'язки їх недотримання. Як вид державного фінансового контролю аудит ефективності уможливорює своєчасну розробку пропозицій з усунення причин, що створюють умови для відступу від установлених законодавством вимог.

Об'єктами аудиту ефективності стають органи державної влади, що є головними розпорядниками державних коштів (державних позабюджетних коштів), інші суб'єкти економічної діяльності, які використовують державні кошти та мають законодавчо надані податкові, митні та інші пільги й переваги.

Аудит ефективності містить не лише аналіз результативності бюджетних проектів. Під час його застосування здійснюється комплексний аналіз причин неефективного використання державних коштів і на цій основі розробляються рекомендації з удосконалення бюджетного процесу та чинного законодавства.

Головна ідея аудиту ефективності – створити дієвий механізм контролю за органами виконавчої влади щодо виконання ними державних функцій та ефективного використання державних ресурсів. Виходячи з цього, аудит

ефективності може і повинен здійснювати орган, діяльність якого не залежить від виконавчої влади і який має право давати оцінку економічності, дієвості та результативності використання бюджетних коштів і державної власності.

Отже, аудит ефективності є необхідною складовою законодавства кожної країни в світі. Він використовується багатьма розвиненими країнами світу. Вищі аудиторські установи більшості зарубіжних країн керуються у своїй практичній діяльності загальноприйнятими теоретичними і методологічними засадами його здійснення. На жаль, розроблення аудиту ефективності використання бюджетних коштів і методології його застосування у державному фінансовому контролі в Україні перебуває на початковій стадії.

Сьогодні в Україні все більше уваги приділяється пошуку шляхів унеможливлення фінансовим шахрайством, які завдають серйозної шкоди як державі, так і учасникам фінансового ринку, а також негативно позначається на загальному бізнес-кліматі держави. Фінансові шахрайства здійснюються не тільки компаніями, але і органами державної влади, які дуже часто витрачають державні кошти не за цільовим призначенням. На мою думку, важливу роль у запобіганні шахрайствам належить аудиторам. Представники цієї професії володіють усіма інструментами для того, щоб зафіксувати факти шахрайства. Аудитори дуже часто виявляють випадки фінансових зловживань, але і водночас часто втягуються у корупційні схеми.

В Україні потрібно законодавчо закріпити послідовність проведення державного фінансового контролю, визначити компетентність і повноваження органів, які здійснюють аудит ефективності використання державних коштів і державної власності. В Україні також є необхідність формування єдиної системи державного фінансового контролю та прийняття Закону «Про державний фінансовий контроль», внесення відповідних поправок до Бюджетного кодексу України, інших нормативно-правових актів.

Отже, в Україні є негайна потреба впровадження нових форм аудиту ефективності у державному фінансовому контролі, які відповідають сучасним вимогам. На основі досвіду зарубіжних країн пропонується удосконалити аудит

ефективності державного фінансового контролю і підвищити його ефективність.

Список літератури: 1. *Василик О.Д., Павлюк К.В.* Державні фінанси України, - К.:НІОС, 2002. 2. *Саунин А.Н.* Аудит эффективности использования государственных средств: Вопросы теории и практики. – М.: Высшая школа, 2005.

И.Ю. БЕРКО, студ., **Р.Ф. СМОЛОВИК**, к.е.н., НТУ «ХПИ», Харьков

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ИЗМЕНЕНИЕ УРОВНЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Современное состояние стоимости труда в странах с развитой рыночной экономикой, характеризуется повышением стоимости рабочей силы, поскольку государство и население страны ориентировано на высокопроизводительное, рентабельное производство и систематическое повышение благосостояния общества. Для этого широко используются различные системы подготовки и переподготовки кадров, эффективные системы оплаты труда и стимулирования труда, которые базируются на высоком уровне минимальной заработной платы.

Анализ стоимости рабочей силы Украины показывает, что на сегодняшний день экономика нашего государства ориентируется больше на формирование рынка дешевой рабочей силы, что естественно негативно сказывается на развитии рыночного механизма, лишает данную модель фактора конкурентоспособности.

Определённый интерес, с моей точки зрения, представляет произведённый сравнительный анализ данных, отражающий элементы оплаты труда, их взаимосвязь с объёмом валового национального продукта (ВНП). Данный анализ позволяет не только выяснить фактическое положение в оплате труда в данной стране, но и те, негативные и положительные тенденции, которые могут быть использованы для решения поставленных задач. Решение указанных задач, в условиях кризисной ситуации, приобрело особое значение, поскольку

системы оплаты труда, в сочетании с вопросами ценообразования, определяют жизненный уровень населения страны. Другая сторона данной задачи – рациональная система нормирования труда в зависимости от условий труда, сложности выполняемых работ, культуры труда и других факторов, влияющих, в конечном счёте, на результаты оплаты труда.

Кроме того, необходимо учитывать и процесс воспроизводства трудовых ресурсов, которые требуют удовлетворения как материальных, так и культурных, духовных потребностей. В этом случае важное значение имеет изменение той величины стоимости, воплощенной в средствах, обеспечивающих жизненный уровень. Однако, как показал анализ, указанные средства не отражают динамику стоимости самой рабочей силы, ибо реальная заработная плата значительно меньше действительных потребностей трудовых ресурсов. Причём разрыв между ними в современных условиях кризисной ситуации, не сокращается, а увеличивается.

Проведённый анализ позволил нам определить некоторые тенденции в следующих направлениях: изменение уровня ВВП, на основании изменения количества рабочих дней, фонда оплаты труда и уровня средней заработной платы в Украине по сравнению с другими странами. Данные проведённого нами анализа позволили сделать следующие выводы:

Средняя заработная плата в Украине в 7 раз меньше чем в США и в 5 раз меньше чем в Турции, один час работы в нашей стране стоит в 6 раз дешевле, чем в США и в 4 раза дешевле, чем в Турции. Если исходить из минимального количества дней отпуска в различных странах, мы можем сделать вывод, что, уменьшение количества нерабочих дней в Украине, увеличится фонд заработной платы на 186 млн. дол. США в день. Кроме того, с увеличением рабочих дней, возникает возможность увеличить объём ВВП, каждый день на 13,6 дол. США. А если исходить из того, что экономически активное население Украины составляет 20,7 млн. чел., то рост ВВП составит 281 млн. дол. США за один день.

ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА ЗАПАСОВ ПРИ ИХ ВЫБЫТИИ

Основы формирования информации о приобретении (получении) запасов и их затратах при отпуске в производство, продаже и прочем выбытии представлены в П(С)БУ 9 «Запасы».

Запасы – это активы, которые находятся в процессе производства с целью дальнейшей продажи продукта производства; содержатся для потребления во время производства продукции, выполнения работ и предоставления услуг; управления предприятием.

При этом запасы признаются активами (то есть отражаются в балансе) только если существует вероятность того, что предприятие в будущем получит экономические выгоды, связанные с использованием запасов, и их стоимость может быть достоверно определена.

Для целей бухгалтерского учета к запасам относятся сырье, основные и вспомогательные материалы, незавершенное производство, готовая продукция, товары, малоценные и быстроизнашивающиеся предметы, текущие биологические активы.

Запасы поступающие на предприятие проходят несколько стадий производственного процесса: стадию ценообразования при их приобретении или изготовлении; стадию хранения и подготовки к дальнейшему использованию; стадию выбытия при продаже или собственном использовании. Одной из важнейших стадий является выбытие запасов. При отпуске запасов в производство, продажу и другом выбытии оценка их осуществляется по одному из следующих методов:

- идентифицированной себестоимости соответствующей единицы запасов;
- средневзвешенной себестоимости;
- себестоимости первых по времени поступления запасов (ФИФО);
- нормативных затрат;

- цены продажи.

Для всех единиц бухгалтерского учета запасов, имеющих одинаковое назначение и одинаковые условия использования, применяется только один из приведенных методов.

Все вышеперечисленные методы (кроме метода средневзвешенной себестоимости) предполагают учет поступления и выбытия каждой единицы запасов в отдельности, с момента приобретения запасов до их выбытия. Это, с одной стороны, является положительным моментом, так как обеспечивает более детальный и полный контроль за сохранностью и движением запасов, но при достаточно большом их ассортименте и изменчивости приводит к значительному росту потока данных, который, в свою очередь, приводит к росту нагрузки на работников бухгалтерии и снижает их производительность. Эта проблема может быть решена путем внедрения автоматизированной системы учета на предприятии. Сейчас на рынке программного обеспечения присутствует много разнообразных программ, которые способствуют, в соответствии с желанием клиентов и требований П(С)БУ, ведению учета. Эта система разрешит не только отслеживать движение запасов, но и проводить его анализ.

Каждое предприятие должно самостоятельно избрать наиболее удобный метод исчисления цен при выбытии запасов, исходя из вида и объема его деятельности, инфляционного состояния в стране и других факторов, которые значительно влияют на хозяйственную деятельность. В этом как раз и проявляется креативный (творческий) подход предприятия к решению данной проблемы.

Решение этой проблемы будет способствовать определению оптимального ценообразования, которое окажет положительное влияние на объем реализации и, как следствие, получение большего объема прибыли.

ВИКОРИСТАННЯ ПОКАЗНИКІВ ЗВІТУ ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ПРИ ОЦІНЦІ ЕФЕКТИВНОСТІ КАПІТАЛУ

Серед показників ефективності діяльності господарюючого суб'єкта важливе місце за умов ринку посідають показники ефективності використання капіталу, які відображають швидкість (прискорення або уповільнення) руху капіталу та його віддачу.

У Звіті про фінансові результати виділяються наступні основні показники, які тісно пов'язані з базовим поняттям (показниками) балансу:

- чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг);
- валовий прибуток;
- фінансові результати (прибуток) від операційної діяльності;
- фінансові результати (прибуток) від звичайної діяльності до оподаткування;
- фінансові результати (прибуток) від звичайної діяльності;
- чистий прибуток.

Після розмежування статей і розділів активу і пасиву балансу, можна виділити наступні основні показники: необоротні активи (основний капітал); оборотні активи (капітал); власний капітал; позиковий капітал; загальний капітал (сума балансу).

Таким чином, постає питання, які саме показники звіту про фінансові результати співвідносити з певними показниками балансу. На базі чого оцінювати валовий прибуток: орієнтуватися на власний капітал, суму балансу (загальний капітал) чи основний капітал? Таке ж саме питання стосується і прибутку від операційної і звичайної діяльності, чистого прибутку.

Серед показників ефективності діяльності господарюючого суб'єкта важливе місце за умов ринку займають показники ефективності використання капіталу, які відображають швидкість (прискорення або уповільнення) руху

капіталу та його віддачу. У світовій практиці широкого застосування набув узагальнюючий показник міри ефективності використання капіталу – прибутковість (дохідність, рентабельність).

Загальна концепція розрахунку показника прибутковості визначається відношенням показника прибутку до капіталу, що інвестується, і розраховується за формулою

$$КП = П/К, \quad (1)$$

Де: КП – коефіцієнт прибутковості;

П – прибуток;

К – капітал.

На сьогодні не існує єдиного загальноприйнятого показника ефективності капіталу для розрахунку коефіцієнта прибутковості. У чисельнику формули може бути балансовий, операційний або чистий прибуток, у знаменнику – середні показники загального, основного або оборотного капіталу. Таким чином, можна знайти коефіцієнт прибутковості загального, власного, основного, оборотного та інших капіталів. Питання полягає у виборі бази розрахунку показника прибутковості.

Рентабельність сукупного капіталу (РСК) визначає операційну ефективність всього підприємства. Коефіцієнт вираховується шляхом співвіднесення показника прибутку від операційної діяльності (ПОД) до загального капіталу (ЗК) (суми балансу) і виражається у відсотках:

$$РСК = ПОД / ЗК * 100\% \quad (2)$$

Слід зазначити, що на чистий прибуток підприємства впливають доходи і витрати від участі в капіталі, інші фінансові доходи і витрати, надзвичайні доходи та витрати, тобто доходи і витрати від інших видів, ніж основна операційна діяльність. Тому ми вважаємо недоцільним в чисельнику розрахунку РСК застосовувати чистий прибуток.

ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНОГО СТАНУ ОРГАНІЗАЦІЇ ПЕРВИННОГО ТА ПОТОЧНОГО ОБЛІКУ ОРЕНДНИХ ОПЕРАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ ТА АР КРИМ

Ефективний розвиток орендних відносин і поліпшення якості управління ними залежить від наявності достовірної і своєчасно отриманої інформації як орендарем, так і орендодавцем.

З метою дослідити ступінь реалізації в практичній діяльності підприємств вимог нормативно-правових документів та П(С)БО щодо обліку орендних операцій, виявити недоліки та сформулювати напрямки організаційно-облікових робіт, що потребують удосконалення, було проведено опитування облікового персоналу 47 підприємств Донецької області та АР Крим.

Орендні операції застосовує більшість підприємств – 72%. У складі обстежених підприємств, які мають орендоване майно, 39% складають виробничі підприємства, 28% – торговельні, 16,5% – підприємства, що надають послуги, решта – підприємства з іншими видами діяльності (зокрема, будівництво, сільське господарство, транспорт).

За результатами проведеного дослідження на сьогодні найчастіше підприємства орендують основні засоби. Найбільшу питому вагу в наведеній структурі займає оренда нерухомості (промислових споруд, магазинів, офісних будівель, будівель громадських послуг та ін.). Друге місце посідає автотранспорт. Суттєву частину серед орендованого майна займає виробниче обладнання.

Згідно відповідей респондентів на практиці у більшості випадків застосовується оперативна оренда. При визначенні виду оренди на підприємствах переважно керуються нормами П(С)БО 14 «Оренда» [1]. Віднесення оренди до фінансової найчастіше відбувається на підставі критерію про намір придбання орендарем права власності на орендований об'єкт

наприкінці терміну оренди. Разом з тим лише на 3 підприємствах відмітили застосування фінансової оренди з наступним викупом. При цьому рішення про викуп орендованого об'єкта приймається після завершення строку оренди.

На частині підприємств спираються на норми Закону «Про оподаткування прибутку підприємств», а саме пп. 1.18.2 ст. 1, що дозволяє визначити при укладанні договору будь-яку оренду як оперативну, не дивлячись на те, чи властиві їй ознаки фінансової [2].

Переважна більшість підприємств (82% у Донецькому регіоні та 100% у Криму) застосовують журнально-ордерну форму обліку. Рівень автоматизації облікових робіт також є достатньо високим: на 87% підприємств повністю комп'ютеризовано облік на всіх ділянках. Серед комп'ютерних програм найчастіше віддають перевагу програмі «1 С: Бухгалтерія».

Проведені на підприємствах дослідження свідчать, що первинний облік орендованого майна ведеться здебільшого за допомогою документів типової форми, що передбачені для необоротних активів згідно Наказу Міністерства статистики України «Про затвердження типових форм первинного обліку» [3].

Передачу (повернення) орендованих об'єктів найчастіше оформлюють актом приймання-передачі рекомендованої типової форми ОЗ–1. Але досить значна кількість підприємств (майже третина), спираючись на недостатню інформаційну ємність даного документу, використовують у даному випадку інший, довільно розробленої форми. Аналітичний облік здебільшого ведуть в інвентарних картках, іноді (значно рідше) – в інвентарних книгах.

Облік об'єктів фінансової оренди на практиці ведуть на рахунках 15 «Капітальні інвестиції». Значна частина (майже 40%) підприємств не відокремлюють в обліку об'єкти фінансової оренди від власних засобів. Поєднують в обліку орендовані засоби з власними навіть не лише тоді, коли заздалегідь передбачається їх викуп. Останні у 100% випадків взагалі не виділяють такі об'єкти оренди в окремі групи. Субрахунки з обліку об'єктів оперативної оренди на жодному з досліджених підприємств не виділяються.

Такий негативний факт перешкоджає належному здійсненню обліку та контролю за орендованими об'єктами.

Отже, інформативна обмеженість типових первинних документів з обліку основних засобів погіршує аналітичну базу бухгалтерського обліку, знижує ефективність контролю та можливості прийняття управлінських рішень. Практики також відмічають, що норми чинного П(С)БО 14 «Оренда» є складними для однозначного розуміння та застосування. Це стосується, зокрема, використовуваної термінології, формулювання критеріїв фінансової оренди, методики розрахунку орендної плати, ануїтету.

Таким чином, проведення дослідження дозволяє виділити проблемні питання, що потребують вирішення. Для цього, на наш погляд, доцільні такі підходи:

- удосконалення системі первинних документів щодо орендних операцій шляхом підвищення інформаційної корисності чинних та розробки додаткових форм первинних документів. Якість первинних документів в свою чергу сприятиме подальшому поточному накопиченню та систематизації повної, правдивої та неупередженої інформації про рух орендованого майна, розрахунки, доходи та витрати за орендними операціями;
- розробка форм облікових реєстрів з обліку договорів оренди, орендованого майна, амортизації об'єктів оренди, розрахунків за орендними платежами та іншими показниками. Це забезпечить своєчасне, оперативне та достатньо аналітичне накопичення поточної інформації для прийняття управлінських рішень та складання фінансової звітності.

За вказаними напрямками визначено шляхи подальшого дослідження.

Список літератури: 1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 14 «Оренда», затверджене наказом МФУ від 28.07.2000 р. №181, із змінами та доповненнями. 2. Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств» у редакції Закону України від 22.05.1997 №283/97-ВР із змінами та доповненнями. 3. Наказ Міністерства Статистики України «Про затвердження типових форм первинного обліку» від 29.12.95 р. № 352.

ФІНАНСОВА СПРОМОЖНІСТЬ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ ТА НАПРЯМИ ЇЇ ДОСЛІДЖЕННЯ

В ринкових умовах господарювання ефективне функціонування підприємства, результативність управлінських рішень значною мірою впливають на фінансову спроможність суб'єкта господарювання, зміст якої відображає достатній фінансовий стан та визначає передумови виникнення нових потенційних можливостей підприємства. Тому забезпечення фінансової спроможності є пріоритетним напрямом фінансової політики підприємства, який потребує системного і комплексного вивчення виробничо-господарської та фінансової діяльності суб'єктів з метою активізації економічного розвитку.

Досягнення фінансової спроможності потребує мобілізації внутрішніх і зовнішніх фінансових ресурсів та оперативної оцінки їх формування і використання для забезпечення фінансової рівноваги, що є основою стійкого зростання та нарощування ринкової вартості підприємства.

Золоте правило фінансування та золоте правило економічного розвитку підприємства є головними індикаторами управління фінансовою спроможністю суб'єкта господарювання і визначають не тільки якісний, але й кількісний зміст даної категорії. Золоте правило фінансування визначає умови ефективного функціонування підприємства, вимоги до формування сукупності елементів активів і пасивів та шляхи оптимізації грошових потоків, а золоте правило економічного розвитку може визначити економічний потенціал і масштаби діяльності підприємства, необхідність підвищення ефективності використання всіх наявних ресурсів, витрати виробництва і обігу [7, с. 178-179]. Наведені правила характеризують економічний розвиток підприємства, що є головним фактором забезпечення фінансової спроможності.

Здійснене дослідження підходів до оцінювання фінансової спроможності підприємства довело, що на даний момент відсутні узгоджені методи його визначення, проте переважна більшість методів зводиться за суттю до оцінки різних складових фінансового стану підприємства [1; 2; 3]. Так, Поддєрьогін А.М. пов'язує фінансову спроможність з фінансовим забезпеченням [2, с. 73], Савицька Г.В. аналізує оборотність капіталу та здатність підприємства до саморозвитку [1, с. 17]. Алексєєва А.І. та група авторів акцентують свою увагу на результатах діяльності підприємства, що є основним мірилом стабільного фінансового стану [3, с. 439-440]. Методики, що розробляються державними органами влади спрямовані на оцінку фінансової спроможності в конкретних умовах: при приватизації, при залученні кредиту, банкрутстві, інвестиційній привабливості та інше [5, с. 178].

На наш погляд, в таких підходах простежується обмежене розуміння сутності фінансової спроможності, тому можна рекомендувати власний підхід до визначення фінансової спроможності, а також метод оцінки, оснований на наукових працях, в яких досліджувалася фінансова спроможність регіонів України та резерви її нарощення [4; 6].

Фінансову спроможність слід розуміти як економічну категорію, що використовується для оцінки фінансового положення підприємства, та визначається як сукупність характеристик фінансового стану суб'єкта господарювання, які сприяють досягненню стратегічних, тактичних та оперативних цілей організації бізнесу за рахунок забезпечення фінансової достатності, стійкості та дієздатності підприємства.

Фінансову спроможність суб'єкта господарювання пропонуємо оцінювати за допомогою системи показників, які комплексно характеризують підприємство за напрямками:

- 1) достатність (майновий стан, ресурсний фінансовий потенціал, економічний розвиток);
- 2) стійкість (ліквідність, платоспроможність, кредитоспроможність);
- 3) дієздатність (прибутковість, ділова активність).

Кожна із вказаних вище груп характеристик фінансової спроможності відображає певний суттєвий аспект цієї категорії, тобто дію однієї групи факторів на спроможність підприємства в цілому.

Розроблена нами методика визначення рівня фінансової спроможності суб'єкта господарювання, що поєднує багатоаспектні характеристики фінансового стану та надає можливість правильно оцінити ситуацію на ринку, знайти найбільш вразливі місця, сформулювати стратегічні й тактичні цілі діяльності підприємства, буде опублікована в окремій статті. Резерви виявлення та планування фінансової спроможності допоможуть забезпечити раціональне використання фінансових ресурсів та їх ефективне управління. Це дасть змогу, по-перше, задовольняти економічні та соціальні потреби підприємства шляхом підвищення позитивних грошових потоків, і по-друге – це є передумовою виникнення нових можливостей розвитку та забезпечення конкурентних переваг в сучасних умовах.

Список літератури: 1. Анализ хозяйственной деятельности / *Савицкая Г.В.* – М.: ИНФРА-М, 2004. – 425 с. 2. Фінансовий менеджмент / *Кер. кол. авт. і наук. ред. проф. А.М. Поддєрьогін.* – К.: КНЕУ, 2005. – 535 с. 3. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности / *А.И. Алексеева, Ю.В. Васильев, А.В. Малеева, Л.И. Ушвицкий.* – М.: КноРус, 2007. – 672 с. 4. *Камінська І.М.* Інтегральна оцінка фінансової спроможності регіонів України // Актуальні проблеми економіки. – Київ: Нац. академія управління. – 2008. - №5. – С. 92-101. 5. *Костирко Р.О.* Нормативно-правове забезпечення контролю та аналізу фінансової стійкості підприємства // Економіка та право. – Донецьк: Нац. академія наук України. – 2009. - №3. – С. 173-181. 6. *Вахович І.М., Камінська І.М.* Резерви нарощування фінансової спроможності регіонів України // Актуальні проблеми економіки. – Київ: Нац. академія управління. – 2010. - №3. – С. 187-196. 7. *Турило А.М., Зінченко О.А.* Теоретико-методичні засади узагальненої оцінки підприємства з позиції його фінансово-економічного розвитку // Актуальні проблеми економіки. – Київ: Нац. академія управління. – 2010. - №8. – С. 177-182.

О.Р. КУЗЬМИЧ, студ., НУВГП, Рівне

ТЕНДЕНЦІЇ В ОПЛАТІ ПРАЦІ АУДИТОРІВ В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день важко уявити собі будь-яку велику компанію, яка б не користувалася послугами професійного аудиту, що обумовлено інтенсивним

розвитком ринкових відносин в Україні та інтеграцією у систему міжнародних економічних відносин. Отже, завдяки аудиторам можна дізнатись про реальний фінансово-майновий стан компанії та наскільки прозорою є її діяльність.

Метою наших досліджень є висвітлення загальних змін щодо розрахунків за надані аудиторські послуги в Україні.

Неможливо не зазначити, що в результаті кризи різко скоротився об'єм роботи аудиторських фірм. Разом з тим зарплата найбільш кваліфікованих фахівців, що працюють в представництвах іноземних аудиторських компаній і у сфері внутрішнього аудиту підприємств за участю іноземного капіталу, практично не змінилися і коливається в межах від 800 до 1500\$ [2].

Кількість послуг, які можуть надавати клієнтові суб'єкти аудиту в Україні, зросла з 4 у майже 12 разів за останні три роки. Зросла не тільки кількість та різноманітність послуг, а й середня вартість одного замовлення – майже в три рази. Аудитори можуть розраховувати ще на бонуси за підсумками роботи (10 - 25% річного окладу) [3].

Найбільшу частку аудиторських послуг в Україні займає ініціативний аудит(29,88 %), зокрема у Вінницькій області лише – 8,42 %. Найбільшу частку послуг аудиторів в цій області займають саме консультаційні послуги – 31,05%. Досить малу частку займають в Україні такі послуги: огляд фінансової звітності – 2,95 %, а також підготовка фінансової звітності - 1,21 %, відповідно у Вінницькій області - 0,57% та 5,75%. Обов'язковий та ініціативний аудит в Україні займають 42,3% загального обсягу послуг [5].

Важливу роль відіграє імідж аудитора ,чи аудиторської фірми, де він працює, адже з хорошою характеристикою він буде більш популярним серед клієнтів, а тому і заробітна плата буде вищою. Знання англійської мови стало зараз однією із ключових вимог роботодавців до сучасного аудитора, для нього це є хорошим показником в його характеристиці. Із знаннями іноземної мови має оплату праці на 20-30% вищою [4].

Аудитори спеціалізованих вітчизняних фірм заробляють не менше \$1700-2000 на місяць, це зарплати фахівців, які мають досвід роботи, сертифікат

Аудиторської палати, відмінно розбираються в управлінській звітності і податковому обліку [1].

У провідних міжнародних аудиторських фірмах рівень зарплат в 2-3 рази вищий, правда, і вимоги там набагато суворіші. Відсутній контроль над аудиторською діяльністю. Відтак на ринку присутні аудитори, які не внесені в Реєстр аудиторських фірм і аудиторів України, але при цьому надають послуги (за \$50 поставлять печатку на будь-якому документі). Хоча сертифіковані аудитори в консалтингових компаніях та аудиторських фірмах одержують на 30-50% більше, ніж несертифіковані [2].

Підбиваючи підсумки, слід сказати, що робота аудитора престижна і цікава, вимагає широких професійних знань і творчого підходу. Аудиторам в Україні необхідно удосконалювати та розвивати спектр консультаційних послуг, що обумовлено зростанням попиту на них серед вітчизняних підприємств, а також, проводити політику співпраці з підприємствами середнього та малого бізнесу, що, в свою чергу, забезпечить позитивну тенденцію стабільності діяльності в майбутньому.

Список літератури: 1. Бондар В.П. Удосконалення системи організації аудиторської діяльності в Україні//Формування ринкових відносин в Україні.-2008.-№9.- с.16 - 19. 2. Журнал Форум « СУЧАСНИЙ СТАН, РЕТРОСПЕКТИВИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ » Розвиток теорії і методики обліку, аналізу та аудиту. Автор Миронова Юлія Проблеми розвитку аудиту в Україні. 3. Редько О. Аудиторські послуги в Україні: перші кроки до ринку // Аудит, ревізія, контроль. – 2009. - №11. – С. 48-55. 4. Усач Б.Ф. Проблеми розвитку аудиту в Україні//Регіональна економіка.-2009.№4.- с.217-222. 5. Офіційний сайт Державного комітету статистики України – www.ukrstat.gov.ua

Ю. НАГОРНА, студ.

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сучасний світ змінюється дуже швидко. І тому, старі методики ведення бухгалтерського обліку вже не можуть задовольнити сучасні потреби

економіки. Сучасний бухгалтерський облік – це основна інформаційна система будь-якої організації, яка служить для формування фінансової звітності. Метою бухгалтерського обліку є формування і забезпечення повною і достовірною інформацією зовнішніх і внутрішніх користувачів. Бухгалтерський облік представлений як складна система виміру, реєстрації, збору, обробки, аналізу і представлення даних про засоби і джерела засобів організації.

Потреба в зміні організації методів ведення бухгалтерського обліку спричинена тим, що зросла швидкість темпів своєчасного надання інформації щодо виявлення внутрішніх резервів, поліпшення використання активів, економії матеріальних ресурсів, зниження витрат, а також іншої інформації для забезпечення ефективного ведення господарської діяльності.

В сучасних умовах бухгалтерський облік вже майже не ведеться власноруч, для цього використовують спеціальне програмне забезпечення (для так званих ERP-систем), призначене для створення і модифікації системи бухгалтерського обліку. Найбільш розповсюдженим є програмне забезпечення «1С:Підприємство», на основі якого було розроблено «1С:Бухгалтерія», «1С:Заробітна плата та кадри», тощо. Існують і інші програми, такі як «Фінанси без проблем», «Інфо-Бухгалтер», «Турбо-Бухгалтер».

Для ведення обліку на малих підприємствах використовують такі програми, як «Парус» старих версій, «БЭСТ-2», «Інфін», «Інтегратор». Система реалізується на єдиній базі даних. Є невеликий набір простих інструментальних засобів і засобів налаштування. Особливість цих програм – монолітність функцій на одному автоматизованому робочому місці. Число користувачів невелике, для простоти експлуатації програма встановлюється на одному комп'ютері.

Існують спеціальні комплекси програм для середніх та великих підприємств з великою кількістю функціональних автоматизованих робочих місць, які роботають з централізованою базою даних. Типовими представниками цього класу програм є «БЕСТ-4», «Компас», «Атлант-інформ», тощо.

Існують також спеціальні комп'ютерні системи фінансового аналізу і бізнес-планування. Інформаційно пов'язані з бухгалтерськими програмами, вони використовують дані фінансової звітності за декілька періодів. В результаті обчислюються різноманітні фінансові показники.

Усі ці програми дуже зручні, і, хоча й потребують спеціального знання, можуть облегшити роботу бухгалтера (або аудитора) чи навіть повністю замінити його та його знання. Тому від сучасних бухгалтерів потребується вже не тільки вміння якісно та в повному обсязі вести облік, але й додаткові навички, такі як вміння критично та швидко аналізувати та всебічно вимірювати існуючі фінансові й управлінські данні, точно інтерпретувати результати роботи суб'єктів господарювання, оцінювати діяльність підприємств, як складну систему, на яку впливають різноманітні фактори, що постійно змінюються, не тільки державної, але й світової економіки.

Отже, подальший розвиток бухгалтерського обліку, пов'язаний з інтеграцією всіх підсистем і видів обліку в інформаційну систему на основі новітніх комп'ютерно-інформаційних технологій, залежить від розвитку та зміни самого бухгалтера, перетворення його на бухгалтера-аналітика для задоволення потреб сучасної глобальної економіки.

В.В. ОРЛОВА, маг., ДДУУ, Донецьк

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ

Заробітна плата – це винагорода, обчислена здебільшого у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу чи надані послуги. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Трудові відносини регулюють Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року №322-УІІ і Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР.

Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності (крім бюджетних установ) визначені П(С)БО 26 «Виплати працівникам», котрий затверджено наказом Мініфіну України № 601 від 28 жовтня 2003 року.

Згідно П(С)БО 26 є п'ять видів виплат працівникам, згрупованих за схожими ознаками, а саме: поточні виплати; виплати при звільненні; виплати по закінченні трудової діяльності; виплати інструментами власного капіталу підприємства; інші довгострокові виплати.

Нарахування, виплату та облік заробітної плати потрібно проводити згідно з чинним законодавством, нормативними та інструктивними матеріалами, які регулюють трудові відносини. Бухгалтерський облік повинен забезпечити: точне і своєчасне документальне оформлення даних про обсяг затрат праці; відображення обсягу виконаних робіт і затрат робочого часу кожним працівником за галузями і підприємством в цілому; правильне нарахування оплати праці кожному працівникові відповідно до діючих положень; дотримання порядку розподілу оплати праці за об'єктами бухгалтерського обліку; повний і своєчасний розрахунок з працівниками щодо оплати праці; своєчасне складання та подання звітності щодо оплати праці.

Забезпечуючи виконання зазначених завдань, бухгалтерський облік оплати праці має великий вплив на трудову дисципліну. Правильний облік мобілізує працівників на виконання робіт і пошук резервів підвищення ефективності виробництва. Облік праці та її оплата повинні бути організовані так, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, зміцненню трудової дисципліни, підвищенню якості виробництва продукції, виконання робіт і послуг.

З метою підвищення рівня оперативності, обґрунтованості, аналітичності та достовірності даних про фінансово-майновий стан та результати фінансово-господарської діяльності, а також зниження трудомісткості і скорочення часу на обробку облікової інформації повинна використовуватися сучасна обчислювальна техніка. Найпотужнішим прикладним рішенням є комплексна конфігурація: «Бухгалтерія + Торгівля + Склад + Зарплата + Кадри». Ця конфігурація об'єднує функціональні можливості окремих перерахованих компонентів і підтримує єдиний інформаційний простір, тим самим реалізуючи автоматичне відображення в бухгалтерському обліку оперативного обліку торговельної діяльності і результатів розрахунків із заробітної плати з достатнім діапазоном деталізації.

Сьогодні все більшого поширення набувають розрахунки за допомогою банківських платіжних карток (БПК). Банківські платіжні картки можуть застосовуватися для видачі заробітної плати працівникам підприємства, а також при відрядженні як у межах України, так і за кордоном. Використання платіжних карток дає великі можливості для залучення грошових коштів населення в банківську систему і зменшують потребу в готівці.

Н.В. ПОПОВА, маг., ДГУУ, Донецьк

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ

В настоящее время основополагающий Закон «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности в Украине» предписывает при измерении, оценке, регистрации хозяйственных операций и отражении их результатов в финансовой отчетности руководствоваться определенными правилами – принципами бухгалтерского учета. Одним из них является принцип исторической (фактической) себестоимости, который определяет приоритет оценки основных средств, исходя из затрат на их производство и приобретение. В то же время, согласно П(С)БУ 7 «Основные средства» основным методом

является оценка основных средств по их справедливой стоимости: объекты основных средств, полученные в результате обмена или безвозмездно, а также внесенные в уставный капитал первоначально оцениваются по справедливой стоимости. Для тех основных средств, которые оприходованы по себестоимости, справедливая стоимость становится основной базой оценки, начиная с первой даты баланса. Таким образом, в отечественном нормативно-правовом обеспечении учета основных средств изложены совершенно противоположные принципы их оценки.

Исторически под первоначальной стоимостью понимали стоимость, по которой объект основных средств поступал на предприятие. Стандарт бухгалтерского учета 7 трактует первоначальную стоимость как историческую (фактическую) себестоимость необоротных активов в сумме денежных средств или справедливой стоимости прочих активов, уплаченных (переданных), израсходованных для приобретения (создания) необоротных активов. Из определения вытекает, что первоначальная стоимость основных средств формируется только из расходов на их приобретение или создание.

Но в этом же стандарте содержатся пункты, противоречащие данному определению. Так, п. 8 содержит перечень расходов, в который входят не только суммы или другие активы, уплаченные (переданные) поставщикам или подрядчикам за объект основных средств, но и платежи по его доставке, установке и введению в эксплуатацию. Кроме того, приобретая основные средства, предприятие не всегда несет расходы, например бесплатное поступление или взнос в уставный капитал. Возникает вопрос: как в этом случае формируется первоначальная стоимость? Ответ находится в том же стандарте: «Первоначальная стоимость бесплатно полученных основных средств равна их справедливой стоимости на дату получения...». Следовательно, неправомерно первоначальную стоимость отождествлять с фактической себестоимостью, так как последняя выступает лишь одним из способов ее определения.

Таким образом, первоначальная стоимость в зависимости от способа поступления объекта основных средств может выступать в виде фактической себестоимости или справедливой стоимости.

Преимуществом фактической себестоимости является то, что она может быть проверена по первичным документам. Этот вид оценки наиболее полно отвечает одному из требований признания активов – его стоимость должна быть достоверно определена. Кроме того, в момент приобретения объекта его себестоимость является реальной. Доказательством этого может служить то, что стоимость, определенная в прямой сделке между покупателем и продавцом (без посредников) в условиях самостоятельного принятия решений, минимальная для покупателя. Предполагается, что предприятие в разумных целях не будет приобретать такой же объект основных средств дороже. Более убедительным является предположение, что такая оценка указывает на действительную ценность основного средства для предприятия в момент его приобретения. В качестве аргумента можно привести принцип непрерывности, а именно утверждение, что предприятие будет существовать достаточно долго, чтобы исчерпать потенциал актива. Таким образом, себестоимость представляет собой наилучшую минимальную стоимость приобретения основных средств.

А.А. РУКАВИЦІНА, студ., *К.А. ЯГМУР*, к.е.н., доцент

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ АКТИВІВ ПРИ ВЕДЕННІ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ В ІСПАНІЇ

Україна стоїть на шляху реформування бухгалтерського обліку на базі міжнародних стандартів обліку. Дослідження кращих прикладів організації обліку в зарубіжних країнах дозволить у майбутньому практично застосувати їх у нашій державі, забезпечити в ній із врахуванням національних традицій належне функціонування бізнесу та підприємництва. Останнім часом активно

відбувається гармонізація та стандартизація різних систем бухгалтерського обліку в рамках Європейського співтовариства. Таким чином, метою даної роботи є розгляд особливостей процесів гармонізації систем бухгалтерського обліку Європейських країн на прикладі Іспанії.

Бухгалтерське регулювання в Іспанії розвивалося особливо швидко після її приєднання до Європейської спільноти в 1986 р. Після цього дуже багато сфер бухгалтерської справи піддалися значному реформуванню в цілях відповідності директивам ЄЕС, серед них й правила оцінки активів.

Основні засоби в Іспанії повинні враховуватися за первісною вартістю та відображатися за ціною придбання, витратами виробництва або ринковою вартістю, залежно від того, яка з цих оцінок нижче. Ціна придбання включає суму, зазначену в рахунку постачальника, і додаткові витрати. Крім того, до неї можуть входити фінансові витрати, пов'язані з придбанням або виробництвом активів і відбиті в річній звітності, а також податки. Крім цих загальних правил, до основних засобів застосовуються особливі стандарти. Так, у вартість землі включають витрати на її благоустрій, вартість знесення будівель і витрати на проведення інспектування та складання планів до моменту її придбання [1]. Оновлення, розширення або удосконалення активів капіталізують, якщо це веде до збільшення їх потужності, продуктивності або подовження терміну експлуатації. Переоцінку основних засобів в Іспанії допускають лише у випадках, передбачених законом для цілей обліку та оподаткування. Обліковий аспект переоцінки полягає у збільшенні вартості активів відповідно до лімітів, що встановлені законом.

Нематеріальні активи оцінюють за ціною придбання або за витратами виробництва. Витрати на науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи відносять до витрат того звітного періоду, коли вони були понесені. Такі витрати можуть відкладатися, якщо вони задовольняють ряду умов. Гудвіл відображається у звітності лише в тому випадку, якщо він був придбаний [2]. При цьому його вартість повинні систематично списувати на рахунок збитків і прибутків як поточні витрати на амортизацію нематеріальних активів

протягом строку їх експлуатації, але не більше 10 років. Орендовані основні засоби в Іспанії вважаються нематеріальними активами і повинні відображатися в балансі, коли з економічних причин немає ніяких сумнівів в тому, що опціон (право на викуп) буде використаний [3]. Відсотки за наданий кредит розглядаються як нараховані витрати, що підлягають розподілу протягом всього терміну дії орендної угоди.

Цінні папери (короткострокові і довгострокові акції, облігації і т.д.) відображають за ціною придбання при передплаті або купівлі. Інвестиції оцінюють на основі середньозваженої ціни або середньої собівартості. Для цінних паперів, які котируються на біржі, береться менша з двох величин - собівартість або ринкова вартість. Якщо цінні папери не котируються на біржі, їх потрібно відображати за вартістю придбання. Коли остання перевищує раціональний критерій оцінки необхідно нарахувати резерв за цими цінними паперами. При покупці власних акцій їх оцінюють так само, як і будь-які інші. При амортизації власних акцій різниця між вартістю придбання та номінальною вартістю (позитивна чи негативна) повинна відображатися на рахунку резерву. Прибутки чи збитки від продажу власних акцій відносять на однойменний рахунок як надзвичайні статті.

Матеріально-виробничі запаси враховують за ціною придбання або витрат виробництва. При цьому ціна придбання включає суму, виставлену в рахунку постачальника плюс додаткові витрати по зберіганню запасів, включаючи податок з продажу, якщо вони не покриваються за рахунок бюджетного фінансування. Витрати виробництва складаються з ціни придбання сировини і комплектуючих та безпосередньо змінних витрат і деякої частина непрямих витрат, що припадають на виробничий цикл. Запаси зазвичай оцінюють за методом середньозваженої собівартості, ФІФО та ЛІФО. Як виключення їх можуть оцінювати за загальною фіксованою ставкою, якщо вони постійно оновлюються, а їх загальна вартість і структура змінюється незначно і не істотна для компанії [4].

Суми в іноземній валюті, як правило, повинні бути переведені в національну валюту і включені до річної звітності за курсом на дату придбання, на дату включення їх у власний капітал або на дату укладення угоди. Але є і деякі особливі правила. Так, ринкову вартість запасів на кінець періоду розраховують з використанням котирувань і обмінних курсів, діючих на цю дату, тобто товари, куплені на іноземну валюту, також підлягають переоцінці. Вартість цінних паперів на кінець періоду не може перевищувати оцінку, отриману з використанням курсу на дату ринкового котирування. Грошові кошти мають бути відображені за поточним курсом, а курсові різниці трактуватися як прибуток або збиток за відповідний звітний період.

Таким чином, особливості оцінки активів при веденні бухгалтерського обліку в Іспанії мають багато спільних рис з правилами їх оцінки в інших країнах Європейського співтовариства, що пов'язано з процесами гармонізації та стандартизації, які набувають поширення у зв'язку з економічною інтеграцією країн, створенням міжнародних корпорацій, вільних економічних зон та спільних підприємств.

О.О. СВІТЛИЧНА, студ., ***К.А. ЯГМУР***, к.е.н., доц., ДонНУЕТ, Донецьк

ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ У ШВЕЙЦАРІЇ

Процес економічної інтеграції у світовому масштабі, інтернаціоналізація економіки, бізнесу призвели до необхідності інтернаціоналізації та стандартизації обліку та фінансової звітності. У європейських країнах йде зближення стандартів різних юрисдикцій шляхом визначення єдиних оптимальних принципів і методів. На сучасному етапі розвитку економіки України необхідною умовою ефективної підприємницької діяльності є реформування бухгалтерського обліку відповідно до потреб користувачів та міжнародних вимог. Саме тому актуальним є вивчення закордонного досвіду ведення бухгалтерського обліку та фінансової звітності. Метою даної роботи є

вивчення особливостей ведення фінансової звітності у розвинених європейських країнах на прикладі Швейцарії, оскільки дана країна дотримується вимог Європейського співтовариства та стандартів міжнародної фінансової звітності.

Регулювання бухгалтерського обліку в Швейцарії здійснюється на базі Кодексу зобов'язань. Іншим джерелом регулюючих положень з бухгалтерського обліку є Фонд рекомендацій з бухгалтерського обліку та звітності [1]. Його завдання полягають у видачі рекомендацій з бухгалтерського обліку та звітності з метою подальшого вдосконалення бухгалтерської практики, досягнення порівнянності та підвищення якості звітності.

У Швейцарії існують досить обмежені вимоги до обліку та звітності, тому, здавна великі швейцарські фірми добровільно слідують закордонним правилами, зокрема, директивам ЄС і стандартів МСФЗ. В даний час близько 40% швейцарських компаній, акції яких котируються на біржі, складають консолідовану звітність відповідно до МСФЗ [2]. Бухгалтерська звітність Швейцарії включає баланс, звіт про прибутки і збитки та примітки до звітності. Крім того, Фонд рекомендацій з бухгалтерського обліку та звітності додає до цього списку звіт про рух фондів.

У країні не встановлено обов'язкову форму балансу, він може бути представлений в горизонтальній або вертикальній формі. Порядок класифікації не має значення: оборотні активи і кредиторську заборгованість (до одного року) можна відображати до або після основних засобів і капіталу. Проте законом встановлена мінімально необхідна структура балансу. Так, згідно з Кодексом зобов'язань баланс повинен містити неодмінно чотири розділи: оборотні кошти, основні засоби, кредиторську заборгованість і капітал [3]. Звіт про прибутки та збитки раніше був малоінформативним. Деякі фірми не відображали навіть обсяг реалізації, а починали звіт з валового прибутку. Зараз звіт повинен включати як мінімум у складі виручки - обсяг реалізації, фінансову виручку, прибуток від продажу основних засобів; у складі витрат - сировина і матеріали, витрати на оплату праці, фінансові витрати та

амортизацію. Конкретна форма подання інформації не обумовлена. Звіт може бути представлений вертикально або горизонтально, виручка і витрати можуть класифікуватися за характером або за функціональною ознакою, але обов'язково повинні бути приведені дані за попередній рік.

У звітності окремих компаній основні засоби повинні оцінюватися за первісною вартістю придбання або виробництва за вирахуванням амортизації без права поточної переоцінки. Виняток становлять компанії, накопичені збитки яких перевищують половину капіталу та обов'язкових резервів [1]. У цьому випадку дозволено переоцінювати майно та частки участі до поточної вартості. Різницю від переоцінки враховують на рахунку спеціального резерву, який може зменшуватися тільки в результаті переведення до складу акціонерного капіталу, списання від продажу відповідних активів.

Компанії Швейцарії повинні складати проміжний звіт за шість місяців кожного року, якщо пайові цінні папери компанії котируються на біржі. Цей звіт має включати інформацію, що дозволяє оцінити динаміку бізнесу і результати діяльності компанії, відображати фактори, які мали істотний вплив на фінансове становище компанії, а також причини утворення надзвичайних доходів і витрат і зміни порівнянних даних за відповідний період попереднього року. Цей звіт складають на основі тих самих принципів обліку, що і річну бухгалтерську звітність.

Якщо корпорація більшістю голосів або іншим чином контролює інші компанії, вона повинна складати консолідовану бухгалтерську звітність. Щоб не складати консолідовану звітність, корпорація разом з дочірніми компаніями протягом двох послідовних років не повинна перевищувати два з трьох показників: загальна сума активів - менше 10 млн. швейцарських франків, обсяг реалізації - 20 млн. швейцарських франків, середньооблікова кількість службовців - 200 осіб на рік [3]. Компанія може не складати консолідовану звітність, якщо вона вже включена в консолідовану звітність материнської компанії.

Таким чином, всі компанії, зареєстровані в Швейцарії, повинні вести бухгалтерську звітність і книги внутрішнього обліку, що відображають фінансовий стан і результати діяльності компанії. В останні роки в Швейцарії спостерігалось прагнення до підвищення ступеня прозорості та інформативності бухгалтерської звітності - це наслідок зростаючих вимог законодавства, розробки національних стандартів обліку, появи нових вимог до обліку та зусиль деяких компаній, що бажають привести свій облік у відповідність з міжнародними стандартами.

Список літератури: 1. *Михалкевич А. П.* Бухгалтерский учет в зарубежных странах. – К. : ФУАинформ, 2003. - 202 с. 2. *Галузина С. М.* Международный учет и аудит. – П. : Питер, 2006. – 232 с. 3. *Палий, В.Ф.* Международные стандарты учета и финансовой отчетности: учебник/ В.Ф. Палий. - М.: ИНФРА-М, 2007.- 512 с.

О.М. СИДОРЕНКО, студ., НДПСУ, Ірпінь

МОДЕЛЮВАННЯ ПОВЕДІНКИ СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ МЕТОДОМ АВТОМАТНОГО МОДЕЛЮВАННЯ

Цивілізація людства вже певний відтинок часу розвивається відповідно до двох основних тенденцій – глобалізації та формування постіндустріального (інформаційного) суспільства, яке є наступним етапом розвитку людської цивілізації якому передували традиційне (аграрне) і індустріальне суспільство. Саме ці тенденції визначають образ економіки – і світової, і обмеженої рамками окремо взятих держав та їх союзів. Так само глобалізація та формування інформаційного суспільства змінюють суть внутрішньої та зовнішньої політики державних та наддержавних утворень. Саме тому дослідження економіки постіндустріального суспільства, та особливостей її побудови в Україні є актуальним на сьогодні. Економічні системи, з яким доводиться мати справу у реальному житті, досить різні за своєю структурою, складністю, конкретному економічному змісту. Відповідно до цього моделі економічних систем також є досить різноманітними. Однією з найхарактерніших властивостей економічних

систем на сучасному етапі є надходження до входу в систему деяких частинок, які в різних випадках можуть мати різну суть. Наприклад, на базу надходять замовлення на товари, прибувають транспортні засоби, надходять партії товарів. На промислове підприємство надходить сировина, напівфабрикати, засне обладнання, замовлення на виготовлення різноманітних виробів і т. д.; до керівництва чи до автоматизованої системи оперативного управління – відомості про ситуації які виникають на місцях, запитання про прийняття рішень[1]. Всі вище перераховані фактори в умовах трансформаційної економіки та становлення постіндустріального суспільства є досить мінливими, що породжує необхідність застосування для прогнозування їх руху найсучаснішого методу моделювання економічних процесів – методу автоматного моделювання. У практиці даний метод застосовується при моделюванні діяльності комерційних банків, моделюванні прогнозу валютних курсів та ін [2].

Для прикладу спрогнозуємо систему взаємодії умовного підприємства з замовниками. Як відомо, правила появи замовників в економічній системі можуть бути доволі різноманітними. Тому при розгляді умовного прикладу ми абстрагуємось від різних нюансів прийнявши єдині правила для прогнозованого типу взаємозв'язків між підприємством і замовниками. Нехай замовники надходять на підприємство у протягом певних рівних проміжків часу. При цьому надходження в наступні проміжки часу не залежить від надходжень які відбулися протягом попереднього часу. В кожний момент часу замовник з'являється з імовірністю p і не з'являється з імовірністю $1 - p$ ($0 < p < 1$). Позначимо через ξ двійкову випадкову величину, яка має розподіл $p_k = P\{\xi=k\}$ ($k=0,1$) визначається наступним чином: $p_0 = 1 - p$; $p_1 = p$. Такий вхідний потік можна описати за допомогою одного єдиного імовірнісного автомату A , для якого внутрішній і вхідний алфавіти є двійковими, вхідний алфавіт – \emptyset . Далі всі дані записуються у таблицю умовних функціональних переходів, яка показує нам що система логічних висловлювань, у даному випадку, складається з одного висловлювання ($A = \xi$), яке є істинним у будь-якому випадку. Новий

стан автомату вираховується як деяка реалізація двійкової випадкової величини ξ . Початковий стан автомату може бути вибраний довільно, наприклад 0 чи 1. Замість задачі функції виходів припускається, що вихідний сигнал в кожний момент часу співпадає з внутрішнім станом автомату. Випадкова величина ξ відповідає закону розподілу Бернуллі з параметром b .

В цілому метод автоматного моделювання є кардинально новим економічним методом прогнозування діяльності складних систем і в перспективі саме з його допомогою може бути досягнуто безперебійного функціонування економічної системи і не допущення виникнення економічних криз у постіндустріальному суспільстві.

Список літератури: 1. Бакаєв А. А., Костина Н. И., Яворницький Н. В. Имитационные модели в экономике. – К.: Наукова думка, 1978, - 304с. 2. Яровицкий Н. В., Костина Н. И. Вероятностные автоматы и имитационное моделирование. Кібернетика и системный анализ. – 1993. – №3. – С. 20-30

О.А. ШУБИНА, студ., **К.А. ЯГМУР**, к.е.н., доц.

ФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ В ПОЛЬШЕ: ОСОБЕННОСТИ СТРУКТУРЫ И ПРИНЦИПОВ ФОРМИРОВАНИЯ

Изменение налогового законодательства Украины, широкомасштабное развитие предпринимательских, банковских и других финансовых учреждений, ставят особенно актуальным вопрос о вхождении нашей страны в европейское и мировое экономическое пространство.

Как известно, уже на протяжении многих лет Украина стремится стать членом Европейского Союза, но процесс обретения этого высокого и почетного статуса требует пересмотра всего действующего законодательства, в том числе и усовершенствования системы учета и отчетности в стране.

В этой связи особый интерес представляет соответствующий опыт стран-членов Европейского содружества, и в первую очередь Восточной Европы, в

частности Польши, которая долгое время развивалась в единых экономических условиях со странами Советского Союза в том числе и Украиной.

Таким образом, данная статья посвящена изучению особенностей и принципов формирования бухгалтерского учета и финансовой отчетности в республике Польша.

Существует два основных источника, регулирующих бухгалтерский учет в этой стране: Коммерческий кодекс и Закон о бухгалтерском учете[1]. Разделы Закона освещают: сущность бухгалтерского учета, порядок инвентаризации, оценку активов и пассивов, определение финансовых результатов, составление отчетности предприятиями, особенности отчетности корпоративных структур, аудит отчетности и условия ее опубликования, организацию архивов бухгалтерских документов, уголовную ответственность за нарушение законодательства и т.п. Действие данного Закона распространяется практически на все экономические субъекты.

Закон о бухгалтерском учете предоставляет каждой организации право иметь собственный план счетов. Однако организации могут применять и типовые планы счетов, которые разрабатываются Комиссией по ценным бумагам для компаний, включенных в биржевой список, и Министерством финансов для прочих организаций.

Финансовая отчетность предприятия состоит из баланса, отчета о прибылях и убытках и дополнительной информации. Кроме того, государственные и частные предприятия, за исключением малых, обязаны составлять отчет о движении денежных средств[1]. Совет директоров любого предприятия должен готовить ежегодный отчет о хозяйственной деятельности предприятия. Форма баланса и четыре альтернативные формы отчета о прибылях и убытках рассмотрены в приложениях к Закону о бухгалтерском учете.

Форма баланса утверждена Законом о бухгалтерском учете. Она в значительной степени приближена к форме, установленной Четвертой Директивой Европейского Сообщества, но отличается тем, что в балансе не выделены связи с филиалами и подразделениями, кредиторская и дебиторская

задолженность, возникшая и погашенная в отчетном году; а задолженность, составляющая более одного года, расценивается как долгосрочная.

Приложения к отчетности содержат информацию, требующую более подробного раскрытия, и предназначены для уточнения объективной оценки активов, финансового состояния, финансовых результатов и рентабельности экономического субъекта: методы оценки активов, информация о штате и членах правления, источники ассигнирования, стоимость основных средств, использование аренды, обязательства перед бюджетом и др.

Кроме традиционных бухгалтерских отчетных форм правление предприятий всех форм собственности обязано представлять административный отчет о результатах деятельности предприятия за финансовый год. Он состоит из четырех разделов: основные события, включая фактические капитальные вложения, имеющие существенное влияние на результаты деятельности предприятия в отчетном финансовом году либо ожидаемые в следующем; намеченная реконструкция и модернизация предприятия; основные достижения в научных разработках и техническом развитии; текущее и прогнозируемое финансовое состояние предприятия [1]. Годовая бухгалтерская отчетность и решения о ее утверждении, вынесенные на общем собрании акционеров, порядок распределения чистой прибыли и списания убытка, годовой отчет администрации предприятия, а также аудиторское заключение (если предприятие подлежит обязательному аудиту) подвергаются судебной или коммерческой регистрации. Данное правило распространяется на предприятия всех форм собственности[4].

Из консолидированной отчетности следует исключить: взаимную дебиторскую и кредиторскую задолженность; доходы и издержки от экономических операций между фирмами - участниками консолидации; прибыли и убытки, возникающие от групповых операций; дивиденды, уплаченные или полученные от головного предприятия.

При консолидации фирмы обязаны применять единые методы оценки и составления отчетности. В случаях невозможности применения в текущем

учете единых методов перед процедурой консолидации должна быть проведена их корректировка.

Дополнительная информация включает: перечень предприятий, входящих в финансовую группу; описание методов оценки и калькуляции; анализ зависимости величины выручки как от реализации, так и от видов деятельности и ситуации на рынке; изменения, происходящие в финансовой группе за отчетный период.

Таким образом, проанализировав структуру и принципы оформления финансовой отчетности в Польше, следует указать, что основополагающим принципом составления финансовой отчетности является принцип осмотрительности (консервативности) учета. Возможно именно его соблюдение, могло бы стать залогом успеха украинской политики в области составления финансовой отчетности.

Список литературы: 1. Бухгалтерский учет и анализ за рубежом Д.А. Панков М-2002г. 2. <http://bui.ru/text/90152-2.html> 3. <http://saldo.ru/zhurmezhdubuhuch/index.ru.html.msg=66383> 4. <http://tid.com.ua/tid1/addonres.php?id=3399>

В.Є. МЕЩЕРЯКОВ, ас., ***А.В. СЕРГЄЄВА***, студ., ХНАУ ім. В.В. Докучаєва, Харків

КЛАСИФІКАЦІЯ ВИРОБНИЧИХ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА В БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ

Витрати виступають тією категорією, яка є характерною для господарської діяльності підприємства, незалежно від виду його діяльності та форми власності. В умовах інноваційного розвитку виробництва, комп'ютеризації процесів виробництва, надання підприємствам повної господарської та юридичної самостійності, відповідальності за результати своєї діяльності особливої актуальності набувають рішення, спрямовані на підвищення ефективності використання ресурсів, необхідних для здійснення виробничо-

господарської діяльності, що в свою чергу підвищує роль виробничих витрат та створення ефективної системи управління витратами для забезпечення конкурентоспроможності продукції та стійкого фінансового становища на ринку.

Щоб глибше оцінити вплив витрат на збереження і покращення загальної прибутковості підприємства, необхідно забезпечити їх науково обґрунтовану класифікацію за окремими ознаками як важливий елемент підвищення ефективності управління виробничими витратами, їх обліку та контролю.

Багатоманітність проблем трактування витрат пояснюється багатьма причинами, серед яких можна виділити: проблеми розрахунку собівартості продукції; необхідність раціонального використання ресурсів, їх планування та ефективне використання; аналіз фактичних витрат з метою виявлення відхилень і причин; співставлення доходів і витрат для визначення фінансового результату, забезпечення зростання прибутку; організація управлінського обліку на підприємствах.

Витрати в бухгалтерському розумінні відрізняються від витрат в загальноекономічному тлумаченні. Під економічними витратами розуміють «затрати втрачених можливостей», а саме суму грошей, яку можна отримати при найбільш вигідному з усіх можливих альтернативних варіантів використання ресурсів. Таким чином, економічні витрати будь-якого ресурсу, обраного для виробництва продукції, дорівнюватимуть його вартості за найкращого з усіх можливих варіантів використання. З бухгалтерської точки зору, витрати – це лише конкретні витрати ресурсів.

З метою бухгалтерського обліку, аналізу та планування витрати підприємства об'єднуються в однорідні групи за різними ознаками. Загалом витрати групуються та обліковуються за видами, місцями виникнення та носіями витрат. Під визначенням «носій витрат» слід розуміти продукцію підприємства (включаючи роботи та послуги), яка в той чи інший момент може перебувати на різних дореалізаційних стадіях, починаючи від стадії придбання запасів, призначених для її випуску. На наш погляд, за цільовим спрямуванням

витрати підприємства можна умовно поділити на: основні витрати; витрати на обслуговування; витрати на управління.

При управлінні витратами, на наш погляд, доцільно використовувати наступну номенклатуру статей калькуляції витрат: сировина і матеріали; поворотні відходи (зі знаком «мінус», бо вони віднімаються від вартості використаних сировини і матеріалів); куповані комплектуючі вироби і напівфабрикати; послуги сторонніх організацій, спожиті безпосередньо у виробництві продукції; паливо та енергія, спожиті в технологічних цілях (цю статтю можна об'єднати з попередньою); заробітна плата працівників, зайнятих у виробництві (основна і додаткова); відрахування на соціальні цілі; амортизація основних засобів, що експлуатуються безпосередньо в процесі виробництва; витрати на підготовку й освоєння виробництва (в частині їх списання зі статті витрат майбутніх періодів); витрати на утримання й експлуатацію обладнання; загальновиробничі витрати; адміністративні витрати; втрати від браку; інші виробничі витрати; позавиробничі витрати (витрати на збут).

УДК 330.133:06.047

Н.В. ГНЕСІНА, асп., НТУ «ХПІ», Харків

ПРИНЦИПИ ТА МЕТОДИ РОЗРАХУНКУ РИНКОВОЇ ВАРТОСТІ ОБ'ЄКТУ

В умовах динамічного ринку питання оцінювання вартості майнових комплексів і їх складових мають велике значення. Саме на основі встановлення ринкової вартості здійснюються операції зі зміною прав власності, приймаються різні управлінські і правові акти, що пов'язані з володінням і використанням майна і т. ін.

Теоретичною і методологічною основою оцінки є нормативні документи з оцінювання вартості майнових комплексів (МК), роботи вітчизняних і зарубіжних вчених по даній тематиці, а також фактичні матеріали з практики оцінювання в умовах України.

Оцінка будь-якого об'єкту передбачає розрахунок його ринкової вартості на момент оцінювання з урахуванням мети оцінювання, впливу внутрішніх і зовнішніх чинників та стану самого об'єкту. Залежно від цього, розрізняють декілька понять вартості, кожне з яких може бути використане в різних конкретних ситуаціях.

Ринкова вартість (В рин); неринкова вартість (В нр); вартість діючого підприємства (В діюч) при найбільш ефективному використанні (або ефективна вартість підприємства); споживна вартість (В спож); інвестиційна вартість (В інв.); чиста вартість реалізації об'єкту (В чист.реал.); повна вартість відтворення (В повн. Відт.); повна вартість заміщення (В повн.зам); залишкова вартість відтворення (заміщення) (Взал.відтв.(зам.); вартість утилізації (Вутил.); вартість лому (скрапу) (В лом); ліквідаційна вартість (В лікв); заставна вартість (В заст.); вартість оподаткування (В опод.); страхова вартість заміщення (В страх.зам).

При визначенні вартості МК дотримуються деяких принципів, які повинні відображати інтереси власника майна, стан ринкового середовища, а також умови майбутньої експлуатації об'єкту.

До першої групи принципів, які відображають інтереси власника майна, відносяться принцип корисності, заміщення та чекання.

Друга група принципів залежить від особливостей ринкового середовища – принцип залежності від зовнішнього середовища, відповідності попиту та пропозиції, конкуренції та зміни вартості в часі.

Третя група принципів враховує чинники, пов'язані з експлуатацією об'єкту, і включає принцип питомої ваги чинників виробництва, залишкової продуктивності елементу МК, принцип вкладу, пропорційності (збалансованості) та принцип найбільш ефективного використання.

Всі перераховані принципи є універсальними і мають бути застосовні до будь-яких видів МК і їх частин в залежності від конкретних особливостей об'єкту та умов оцінювання.

Класично розрізняють три методи оцінки будь-якого об'єкту, у тому числі, підприємства, бізнесу або його частини: аналоговий (порівняльний); витратний; прибутковий (економічний).

Єство аналогового або порівняльного методу полягає в тому, що всякий розумний інвестор за наявності ринку аналогічних об'єктів може використовувати дані по продажах з врахуванням їх умов і індивідуальних особливостей самого об'єкту і ринку.

Витратний метод використовується, якщо підприємство не продається і не купується, не існує розвиненого ринку даного бізнесу, а також, коли міркування прибутковості не є метою інвестування. Крім того, не виключений варіант, коли інвестор вирішить самостійно виробити потрібний йому об'єкт (особливо, коли йдеться про нестандартні машини та устаткування). У таких випадках розраховують не ринкову ціну, що формується попитом і ринковими обставинами, а ціну виробництва, яка визначається якістю менеджменту, капіталу і праці.

Сутність прибуткового або економічного методу визначається тим, що будь-який інвестор згоден придбати той або інший об'єкт в даний момент часу в очікуванні майбутніх грошових потоків, які він отримає, експлуатуючи придбану власність. Тобто сучасна ринкова вартість об'єкту або його частини в цьому разі – не що інше, як сума тих доходів і вигід, які отримає його власник в майбутньому впродовж всього планованого терміну експлуатації. Прибутковий метод заснований на капіталізації або дисконтуванні майбутніх доходів.

Для того, щоб правильно обрати метод оцінки, потрібно провести аналіз ситуації, з'ясувати цілі оцінки, специфіку оцінюваного об'єкту з точки зору його подальшого використання і тому подібне. В ідеальному випадку незалежно від методу оцінки результати повинні бути близькими.

Але на практиці оцінювачі часто стикаються з нерозвиненими ринками, дефіцитом інформації по всім напрямам, і це призводить до різних результатів. Тому часто для одержання адекватного результату доводиться використовувати відразу декілька методів, які дають різні значення вартості. Аби отримати один, остаточний результат, застосовують метод зважених оцінок. Розрахункова формула при цьому має вигляд:

$$PC = \sum PC_i \times \beta_i$$

де PC – ринкова вартість об'єкту (величина, яку треба визначити);

PC_i – ринкова вартість об'єкту, отримана за одним із i -х методів оцінки;

β_i – ваговий коефіцієнт результату, одержаного за методом номер i , який визначається емпірично або за допомогою експертних оцінок.

Але навіть при такому ретельному підході результати оцінки не завжди мають високу якість, тому що впливає інфляція та її не прогнозовані у часі темпи, закритість та ненадійність публічної інформації про діяльність підприємств, а також дуже сильний вплив зовнішніх чинників та ризиків, в тому числі, з політичних міркувань. Завдяки цьому значення вартості об'єкту стають ненадійними, кон'юнктурними, короткостроковими.

Всі ці міркування призводять до необхідності використання ймовірнісних методів оцінки і здобуття діапазону величин вартості замість однієї детермінованої величини.

Список літератури: 1. Закон України „Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні” від 12.07.2001 р. № 2658.. 2. Національний стандарт № 1 „Загальні засади оцінки майна і майнових прав”, затверджено постановою Кабміну України від 10.09.2003 № 1440. 3. Міжнародні стандарти оцінки. Сьоме видання. 2005. МСО 2005. Москва. Російське суспільство оцінювачів. 4. *Есипов В.Е., Маховикова Г.А., Терехова В.В.* Оценка бизнеса..СПб.: Питер, 2002. 5. *Гохберг І.І., Щербань С.І.* Оцінка установок, машин та обладнання: Навч. посібник, Львів, ЗУКЦ 2007. 6. *Сударкина С.П., Гнесина Н.В., Радзівановіч К.Л.* Оценка стоимости машин и оборудования, Х., «Mag press», 2009. 7. Оценка машин, оборудования и транспортных средств под ред. Антонова В.П.: Учебное пособие- М., 2005. 8. *Ковалёв А.П. и др.* Оценка стоимости машин, оборудования и транспортных средств, Москва, 2003 г. 9. *Ш. Прайт* “Оценка бизнеса: анализ и оценка компаний закрытого типа”, пер. з англ. - М., 1995.

СЕКЦІЯ 4. УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ТА ІНВЕСТИЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ

В.Т. БАСИСТА, студент, ***Л.М. РИМАРЕВА***, ст. викл., ВТЕІ КНТЕУ

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ГОТЕЛЬНОМУ БІЗНЕСІ

Індустрія гостинності є одною з найбільш динамічних галузей сфери обслуговування. Управління будь-яким бізнесом сьогодні неможливе без активного використання інновацій в сфері інформаційних технологій.

Впровадження інноваційних технологій в управлінні готелем, мають дуже великий вплив, оскільки прямо пов'язані з підвищенням ефективності роботи. Інноваційні технології впливають на конкурентноздатність діяльності готелю на ринку.

Створення сучасної системи управління готелем передбачає проведення великого обсягу робіт: розробка, тестування програмного продукту, створення документації різного рівня, забезпечення подальшої підтримки системи, у тому числі з використанням сучасних електронних засобів, зокрема, Інтернету. Даний процес є непростим, високовитратним, тому існують фірми, які ведуть серйозні розробки для готелів [1].

Готель є складною структурою, в якій весь час відбувається міграція гостей. Клієнт готелю не лише проживає в номері, але і харчується, забезпечується послугами зв'язку, отримує всіляку ділову інформацію, а також користується додатковими послугами. Готель, у свою чергу, взаємодіє не лише з приватними особами, але із туристичними фірмами, постачальниками продуктів, підрядними організаціями, державними органами [2].

В умовах конкуренції готелі вимушені шукати нові шляхи підвищення привабливості і доступності своїх послуг. Завдяки інноваційним технологіям

готельні підприємства мають можливість в режимі on-line управляти процесом бронювання. Готель повинен прагнути отримати доступ до максимально широкого набору каналів продажів. Політика просування і продажу послуг залежить від сезону, поточного завантаження готелю і безлічі інших чинників.

Нові технології допомагають готельєрам планувати фінансові показники, збільшувати завантаження, забезпечувати операційну діяльність, підвищувати якість сервісу. Деякі технології починають не лише забезпечувати гостю належний рівень сервісу, але передбачати його потреби.

Основними цілями новітніх технологій у готельному бізнесі є:

1. Мінімізація часу на виявлення потреб відвідувачів. Виявлення за короткий проміжок часу усіх потреб, які відвідувач бажає отримати під час відпочинку;

2. Застосування мультимедійних технологій. Сучасні системи, орієнтовані на показ платних каналів або фільмів – вони приносять чималий дохід готелю. Окрім цього, через подібні системи є можливість переглядати свій рахунок;

3. Підвищення простоти і доступності послуг для гостя. У готелях застосовують новітню технологію радіочастотну ідентифікацію RFID, яка дозволяє визначити місцезнаходження гостя. Створення єдиної платіжної системи, коли гість просто ідентифікує себе і сума за послугу нараховується на його рахунок в готельній системі управління, – це стало одним з пріоритетних завдань в розвитку готельних технологій [3].

За статистичними даними на 2009 рік кількість готелів в Україні становить 1450 на 62000 номерів, що на 37% більше порівняно з 2004 роком. У 2009 році Україну відвідало 25,4 млн. туристів. Кількість іноземців, що приїждять до нашої країни росте на 10 – 12% в рік.

Таким чином, можна зробити висновок, що застосування інноваційних технологій в роботі готелю, підвищує його конкурентноздатність, якість надаваних послуг, що позитивно впливає на імідж підприємства, збільшуючи потік постійних клієнтів, що відповідно гарантує отримання прибутку підприємством.

Список літератури: 1. *Байлик С.І.* Управління сучасним готельним комплексом. — К.:Ліра,2005. 2. *Роглев Х.Й.* Основы готельного менеджменту . — К.:Кондор,2005. 3. *Сокол Т.Г.* Організація обслуговування в готелях і туристичних комплексах. — К.:Альтерпрес,2009.

Д.Ю. КРАМСКОЙ, ст. преп., НТУ «ХПИ», Харьков

МЕТОДИКА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ХАРЬКОВСКОГО РЕГИОНА

Инновационный потенциал предприятия, как составляющая инновационного развития объединяет в себе множество показателей, прогнозирование которых будет способствовать повышению точности оценивания уровня инновационного потенциала.

Для прогнозирования инновационного потенциала предприятия будем использовать методику прогнозирования, представленную в работе [1], состоящую из трех этапов.

Рассмотрим реализацию данной методики для машиностроительных предприятий Харьковского региона – ОАО «Турбоатом», ОАО «ХТЗ», ОАО «Автрамат».

Этап 1. Прогнозирование показателей инновационного развития предприятий. На основе проведенного анализа математического инструментария для реализации цели данного этапа был выбран методы множителей Лагранжа и двух средних точек. В результате применения данных методов были получены модели для прогнозирования каждой составляющей инновационного развития.

В результате использования моделей были получены прогнозные значения составляющих инновационного развития.

Этап 2. Прогнозирование показателей инновационного развития внешней среды. Первой задачей для исследования инновационного развития внешней среды является формирование системы показателей, отражающих инновационное развитие региона. В целом в экономической литературе [1,2,3]

регион рассматривается как совокупность показателей по различным сферам, одной из которых является инновационная сфера. В качестве показателей инновационного развития Харьковского региона целесообразно выбрать ряд стандартных статистических показателей [1, 4, 8].

Динамика инновационного развития Харьковского региона содержит небольшое количество наблюдений. Поэтому для дальнейшего ее прогнозирования целесообразно применять простой метод прогнозирования, а именно – метод двух крайних точек, так как тенденция имеет линейный характер.

Применение данного метода прогнозирования позволило построить следующую модель: $Y = 0,61 - 0,075 * t$.

Для проверки качества построенной модели использовался коэффициент детерминации. Значение данного коэффициента колеблется в пределах от 0 до 1. В данном случае он равен 0,89, что говорит о высоком качестве построенных моделей. Данная модель имеет отрицательный параметр при независимой переменной, что подтверждает выводы о негативной тенденции.

В результате такой подстановки значения времени получим значение инновационного развитие равное 0,31. Рассчитаем доверительные интервалы для данного прогноза, они составят: $0,295 \leq Y \leq 0,325$.

Данный прогноз имеет незначительные границы, что говорит о высоком качестве прогнозирования и как следствии, возможности использовать прогноз для дальнейших исследований.

Этап 3. Прогнозирование уровня использования инновационного потенциала. Анализ уровня использования инновационного потенциала позволил выделить три группы предприятий по уровню его использования: первая группа – группа предприятий с высоким уровнем использования инновационного потенциала; вторая группа – предприятия со средним уровнем использования инновационного потенциала и третья группа – предприятия с низким уровнем использования инновационного потенциала.

Так как каждая группа имеет свои специфические особенности и, как следствие, различные стратегии инновационного развития, то дальнейшего изменения показателей внутри группы следует проводить дискриминантный анализ. Дискриминантная функция имеет вид

$$D = b_0 + b_1 I_{ob}^m + b_2 I_{pt}^m + b_3 I_{tr}^m + b_4 I_{mar}^m + b_5 I_{prod}^m \quad (1)$$

Оценка качества построения осуществляется с помощью анализа апостериорных вероятностей. Анализ их значений показал, что все дискриминантные функции являются качественно построенными.

Для прогнозирования нового положения предприятия необходимо рассчитать уровень использования инновационного потенциала по каждой составляющей, используя построенные выше модели и используя классификационные функции распознать новый кластер предприятия.

Реализация методики прогнозирования инновационного потенциала позволяет получить следующие результаты: 1) определить вид моделей прогнозирования, что позволяет качественно в дальнейшем исследовать инновационное развитие; 2) рассчитать параметры моделей и определить их адекватность, при этом анализ показал что все модели являются адекватными; 3) провести прогнозирование показателя инновационного развития внешней среды, который показал его уменьшение; 4) построить классификационные функции для исследования кластеров инновационного развития, которые показали попадание ОАО «Турбоатом» и ОАО «ХТЗ» в кластер 2, а предприятия ОАО «Автрамат» – в кластер 1

Данные выводы отражают эффективность построенной методики и позволяют говорить о возможности её применения для прогнозирования инновационного развития машиностроительных предприятий Харьковского региона.

Список литературы: 1. *Гриньова В.М., Козирева О.В.* Соціально-економічні проблеми інноваційного розвитку підприємств: Монографія. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. – 192 с. 2. *Гриньова В.М., Гриньов А.В.* Проблеми розвитку промислових підприємств // Інновації: проблеми науки і практики: Монографія. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. – С. 203-224. 3. *Лапко О.* Інноваційна діяльність в системі державного регулювання. - К.: ІЕП НАНУ, 1999. - 254 с. 4.

Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов. - М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1998. - 600 с. **5.** *Нейкова Л.И.* Финансовые рычаги и стимулы технического развития промышленного комплекса Украины. – Одесса: ОЦНТ и ЭИ, 1995. – 235 с. **6.** *Черваньов Д.М., Нейкова Л.И.* Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України. – К.: Т-во «Знання», КОО, 1999. – 514 с. **7.** *Кендалл М., Стюарт А.* Многомерный статистический анализ и временные ряды. Пер. с англ. - М.: Наука. - 1973. - 900с. **8.** www.ukrstat.gov.ua

М.В. БЕРЕЗЮК, студ., **Л.М. РИМАРЕВА**, ст. викл., ВТЕІ КНТЕУ, Вінниця

ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА У ЗАБЕЗПЕЧЕНІ ІНВЕСТИЦІЯМИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Головною рушійною силою надзвичайно складних процесів соціально-економічного та техніко-технологічного розвитку сучасного суспільства є інноваційна діяльність. Вітчизняна практика свідчить, що інноваційною діяльністю займається незначна кількість промислових підприємств - у 2009 р. їхня частка становила 12,8 %. У зв'язку з розвитком змісту інноваційної складової сучасної економіки особливої актуальності набуває пошук нових і перегляд існуючих форм його прояву в інвестиційному забезпеченні інноваційної діяльності.

Метою статті є визначення ролі держави у формуванні інноваційно-інвестиційного ресурсу.

Наукові основи інноваційної теорії, закладені в роботах М.Туган-Барановського, Й.А. Шумпетера, М. Кондратьєва, набули подальшого розвитку у працях Р. Солоу, Б. Твісса, Б. Санто, Н. Менсфілда. Також теоріям інновацій велика увага приділяється в роботах вітчизняних дослідників: В. Александрової, О. Амоші, Ю. Бажала, Л. Безчасного, В. Гейця, М. Іванова, А. Кабанова, О. Лапко, Ю. Макогона, Б. Малицького, В. Нейєнбурга, О. Осики, С. Покропивного, М. Прокопенка, В. Соловйова, Л. Саломатіної, В. Хобти, Л. Червової, М. Чумаченка та інших [4].

Термін "інвестиції" означає вкладення коштів. У більш широкій трактовці інвестиції являють собою вкладення капіталу з метою подальшого його

збільшення. Інвестиційна діяльність охоплює основні сфери народного господарства: матеріальне виробництво і соціальні програми. Аналіз економічної ролі держави у вирішенні цієї проблеми має принципове значення.

Економічна діяльність окремих господарюючих суб'єктів та країни в цілому значною мірою характеризується обсягом здійснюваних інвестицій. Одним з найважливіших чинників покращення інвестиційного клімату в Україні є створення адекватного ринковій економіці правового поля, яке цілком залежить від політичної волі законодавчої та виконавчої гілок влади. Без підтримки з боку держави вітчизняного виробника при реалізації ним інноваційних проектів переведення економіки на інноваційний шлях є нереальним. Саме держава повинна створювати умови для існування та постійного розширення інноваційної діяльності.

Протягом останніх 15 років зростає залучення носіїв нових (наукових) знань українського походження та здобутих ними результатів у сферу інноваційної діяльності сусідніх держав, зменшуються обсяги можливої бази об'єктів інноваційної діяльності в Україні та знижується кількість інноваційно-активних підприємств.

Слід зазначити, що серед країн Європейського Союзу мінімальні показники інноваційної активності мають Португалія – 26 % та Греція – 29 %, але навіть вони у два рази вищі, ніж в Україні. У порівнянні з країнами лідерами, такими як Нідерланди (62%), Австрія (67%), Німеччина (69%), Данія (71%) та Ірландія (74%) розрив з Україною ще більший і складає 3÷4 рази.

Факторами, які перш за все перешкоджали здійсненню інноваційної діяльності, були вартісні, а саме, нестача власних коштів (80,1% обстежених підприємств), великі витрати на нововведення (55,5%), недостатня фінансова підтримка держави (53,7%), високий економічний ризик (41%), тривалий термін окупності нововведень (38,7%), відсутність коштів у замовників (33,3%). Також заважала недосконалість законодавчої бази (40,4%), відсутність попиту на продукцію(16%), відсутність кваліфікованого персоналу (20%), відсутність можливостей для кооперації з іншими підприємствами і науковими

організаціями (19,7%), нестача інформації про ринки збуту (17,4%), нестача інформації про нові технології (17,3%)/

Першоосновою державного регулювання інвестиційної діяльності є визначення пріоритетів вкладень, тобто спрямувань інвестицій у ті сфери і галузі, які забезпечать розширене відтворення, скорішу віддачу і підвищення життєвого рівня населення. У зв'язку з цим державна інвестиційна політика повинна враховувати такі принципові напрями використання державних і недержавних джерел фінансування. Норма валових інвестицій в різних країнах складає від 20 % до 40 % [5].

Іноземні інвестиції вкладені в 5263 підприємств України, 4117 з яких — спільні. Взагалі діяльність іноземних інвесторів в Україні регулюється близько 70 нормативними актами різного рівня, якими іноземному інвестору досить важко керуватися в зв'язку з неоднозначністю положень. Крім цього, до діючого Законодавства постійно вносяться зміни і доповнення, які часто значно погіршують існуючі положення та умови діяльності іноземних інвесторів. З метою усунення цих недоліків доцільно було б, з одного боку, прийняття нових законодавчих актів або змін і доповнень до вже діючих, а з другого боку — усунення протиріч та неоднозначних положень в уже діючих законодавчих та нормативних актах. Важливо зазначити, що в Україні розроблено законодавство про іноземні інвестиції, що містить понад 100 різних правових і нормативних документів (законів, постанов, указів, положень тощо).

Залучення іноземного капіталу в Україну потребує розробки науково - обґрунтованої програми уряду на тривалий строк. Програма повинна передбачати залучення до інвестування великих компаній з промислово розвинутих країн і транснаціональних корпорацій, суттєве вдосконалення фондового ринку та фінансово-кредитної системи, залучення до інвестиційного процесу великих іноземних фінансово-кредитних установ, розробку, впровадження та фінансування з допомогою іноземних інвестицій проектів, що мають соціально-економічне значення на всій території України [2].

Як один із вагомих заходів, направлених на вдосконалення ефективного використання державних коштів, є використання тендерних процедур у сфері державних закупок, що забезпечує не тільки раціональне використання коштів держави, але і недопущення на ринки України неякісної продукції, товарів, робіт, послуг, некомпетентних постачальників (підрядників), запобігає зловживанням в цій сфері [3].

Отже, перехід до інноваційно-інвестиційної моделі розвитку є складним процесом, який потребує вирішення органами державного управління певної множини важливих задач: створення ефективної законодавчої бази, сприятливих умов для захисту інтересів суб'єктів-новаторів, наукового обґрунтування в обранні пріоритетів стосовно фінансування інновацій та інвестицій, підвищення ефективності господарювання та якісного поліпшення економічного стану окремих підприємств і галузей регіону. Відмова в державній політиці від ситуативного формування чинників економічного зростання у зв'язку з упровадженням нової сучасної моделі розвитку вимагає раціоналізації підходів у спрямованості інвестиційних процесів: на основі створення відповідних стимулів та інфраструктури; задіяння заходів довгострокового інвестування; реалізації ефективної політики легалізації тіньових доходів населення та конверсії некримінальних тіньових капіталів; заохочення комерційних банків до надання кредитів під проекти, які передбачають інноваційну діяльність; опрацювання критеріїв відбору технологій та інноваційно-інвестиційних проектів за їхніми функціональними ознаками, тобто в залежності від впливу на соціально-економічний розвиток [1].

Результативною складовою інвестиційної політики, що сприяє загальному зростанню надходжень іноземних інвестицій, розвитку зовнішньоекономічних зв'язків, формуванню інноваційного клімату, збільшенню поставок високоякісних товарів і послуг на внутрішній ринок та створенню сучасної інноваційно-інвестиційної інфраструктури, можна вважати спеціальний режим інвестиційної діяльності. Він потребує, з одного боку, впровадження надійних

ринкових механізмів державного контролю, а з іншого, – стабільності законодавчих та нормативних актів.

Список літератури: 1. Про інноваційну діяльність: Закон України від 04.04.2002 р. № 40 – IV. 2. Сільченко І. А. Інноваційна діяльність: державне регулювання та механізм вдосконалення / І. А. Сільченко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2009. – № 2 (6). – С. 35–40. 3. Ілляшенко С.М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи. – Суми: ВТД “Університетська книга”, 2003. – 278 с. 4. Інноваційна стратегія українських реформ / Гальчинський А.С., Геєць В.М., Кінах А.К. та ін. – К.: Знання України, 2002. – С.313-326. 5. Стеченко Д.М. Інноваційні форми регіонального розвитку. – К.: Вища школа, 2002. – 254 с.

И.В. ГЛАДЕНКО, аспір., Франкфурт-на-Майні, ФРН

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗМІСТОВНО-СТРУКТУРНОГО ПІДХІДУ ДО МОНІТОРИНГУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Для створення і практичної реалізації ефективної системи моніторингу інноваційної діяльності на машинобудівному підприємстві необхідно здійснити вибір інформаційних показників. Система показників, які в більшій чи меншій мірі відтворює об’єктивний стан справ на підприємстві по різних напрямкам його діяльності існую давно, але провести їх оцінку в якості інструмента управління або моніторингу не так просто. Цей висновок виходить з того, що кожний з показників інноваційної діяльності виступає в якості керуючого параметру для одного з видів чи напрямів інноваційної діяльності, інноваційного проекту, структурного підрозділу, наукового або творчого колективу, групи і т.п.

Для отримання об’єктивної інформації про інноваційну діяльність на підприємстві необхідно використовувати систему моніторингу деякої сукупності процесів та показників, формування та аналіз якої потребує врахування та подолання наступних складнощів:

методики розрахунку показників, які відтворюють процеси, що проходять на підприємстві, повинні розроблятися деяким уніфікованим способом, який

передбачає використання єдиної технології отримання та обробки вихідних даних;

організація збору та обробки вихідної достовірної інформації повинна здійснюватися досить оперативно, інакше вона втратить свою актуальність і важливість;

оновлення інформації повинно здійснюватися з певною частотою (режим регулярності), інакше система моніторингу втратить свою керованість.

Виходячи з цих складнощів, слід констатувати той факт, що при розробці показників інноваційної діяльності однієї формальної оцінки показників може бути замало. Потрібна і експертна оцінка. При цьому найбільш прості показники визначаються однократним узгодженням думок експертів. Для більш складних показників, на значення яких впливають ринкові фактори, маро показники роботи країни галузі, регіону, необхідно використовувати багатотурові опитування з розрахунком вагових коефіцієнтів та з урахуванням ступеню використання таких показників в управлінській практиці.

Повністю формалізувати інноваційну сферу і описати її з допомогою системи відповідних показників неможливо. Намагання всебічно охарактеризувати всі аспекти інноваційної діяльності може привести до неадекватного відтворення дійсності, затягнути розробку системи моніторингу, так як необхідно визначити алгоритм визначення кожного показника і його місця в технології прийняття управлінських рішень. Виходячи з цього, кількість показників в моніторингу обмежується логікою побудови системи, практичним використанням показників, витратами на їх розробку і отримання інформації, в тому числі витратами часу.

Особливості інформаційного забезпечення інноваційної діяльності визначають необхідність використання системного підходу при розробці структури показників моніторингу, який передбачає виявлення основних причинно-наслідкових зв'язків і протиріч при здійсненні інноваційної діяльності на підприємстві, врахування ймовірних наслідків інноваційних заходів, комплексне вирішення завдань інноваційного розвитку шляхом

комплексного представлення цілей, функцій, ресурсів і етапів інноваційного процесу.

Концептуальна схема змістовно-структурного підходу до моніторингу інноваційної діяльності на машинобудівному підприємстві, на наш погляд, повинна включати в себе низку складових, блочне представлення яких в змістовно-структурному вигляді дано на рис.1.



Рис.1 – Концептуальна схема змістовно-структурного підходу до моніторингу інноваційної діяльності на машинобудівному підприємстві

Змістовно-структурний підхід до моніторингу інноваційної діяльності на машинобудівному підприємстві не передбачає повної автономності окремих блоків. Деякі з них можуть в певній мірі перетинатися (дублюватися).

Наприклад, науково-дослідні роботи можна віднести до ресурсної складової інноваційного потенціалу (ресурс інтелектуальних напрацювань), а формування цих напрацювань – до одного з етапів інноваційного процесу; в різних блоках можуть використовуватися одні і ті ж оціночні показники і т.п.

М.В. ДУДІНА, маг., *В.М. АНДРЕЄВА*, к.е.н., доц., ХНАМГ, Харків

ОЦІНКА ІНВЕСТИЦІЙНОГО КЛІМАТУ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ ТА ЗАСОБИ ЙОГО ПОКРАЩЕННЯ

Нестабільне зовнішнє середовище для підприємств України і зокрема Харківської області, особливо за умови фінансової кризи та складної політичної ситуації, ставить функціонування бізнесу в умови невизначеності. В той же час потреба у залученні інвестицій, як страхування ризику появи від'ємного платіжного сальдо та забезпечення роботи підприємства є завжди актуальною.

Питаннями інвестицій займається значна кількість іноземних вчених, серед них: А. Марголін, Б. Грехем, С. Вайн, Л. Крушвіц, Д. Шефер, М. Шваке, И. Ю. Ткаченко, Уільям Ф. Шарп, та українські економісти: В. М. Андрєєва, Т. В. Майорова, Л. Петкова, В. Проскурін, В. Г. Федоренко тощо

За обсягами притягнення прямих іноземних інвестицій в економіку Харківський регіон займає у рейтингу регіонів України третє місце після Київщини та Дніпропетровщини [2]. Це свідчить про високу інвестиційну потребу регіону. У порівнянні із обсягами прямих іноземних інвестицій першої трійки регіонів-лідерів, питома вага Харківської області серед них становить менше 9% на 1 січня 2010 року, тому питання про поліпшення інвестиційного клімату є досить актуальним.

До не багатьох галузей промисловості, які функціонують в Україні і Харківському регіоні відноситься будівельна галузь, але й вона сьогодні має значні проблеми. Зокрема, галузь є дуже ресурсоємною та багато будівельних підприємств знаходиться на межі банкрутства через велику кількість

некерованих чинників. Саме вони призвели до того, що вага прямих іноземних інвестицій у будівельну галузь на 1 січня 2010 року складає 5,5% [2].

Аналіз ситуації свідчить про те, що найближчим часом не слід вкладати значні кошти у будівництво нових об'єктів, а потрібно зробити основний акцент на девелопменті нерухомості, яка перебуває у кризовому стані. Девелопмент – діяльність, що направлена на покращення, реконструкцію існуючої будівлі, земельної ділянки, що призводить до збільшення їх вартості.

Для цього рекомендовано наступні заходи щодо поліпшення інвестиційної привабливості підприємства, які полегшать роботу із інвесторами, у тому числі з іноземними:

- введення системи корпоративного управління [3], яка забезпечить прозорість відносин між інвестором та підприємством;
- вдосконалення механізму девелопменту за умов, що склалися, стосовно стану нерухомості (житлової та промислової);
- вдосконалення механізму розрахунку грошових потоків з використанням прямого методу обчислення [1], що допоможе оцінити ліквідність та зробити оперативні висновки щодо здійснення інвестиційної діяльності або платоспроможності по зобов'язаннях та інші.

Все це повинно створити умови для припливу інвестиційних ресурсів до підприємств та в економіку Харківського регіону і, в першу чергу, в промисловий сектор економіки, в розвиток нових галузей та оновлення вже існуючих. Стабілізувати та покращувати інвестиційний клімат у регіоні потрібно як на рівні місцевого самоврядування та національних органів влади, так і на рівні кожного окремого підприємства, бо стабільна робота та розвиток підприємств є запорукою успіху всього регіону і України зокрема.

Звичайно, всі позитивні зміни в масштабі області і країни відбуваються поступово, тому необхідно вже зараз створювати умови для поліпшення конкурентоспроможності інвестиційного клімату української економіки на світових ринках капіталу.

Перелік використаних джерел: 1. Андрєєва В. Н., Гнатенко М. К. Методичний інструментарій інвестиційного менеджменту: часова вартість грошей в інвестуванні: – Харків: ХНАМГ, 2008.- 63с.; 2. Статистичний збірник «Інвестиції зовнішньоекономічної діяльності» за редакцією Овденко Л. М. – К.: Державний комітет статистики України, 2010. – 58 с.; 3. Г.Ю. Штерн. Корпоративне управління: Навч. посібник для студентів спеціальності 7.050 201 „Менеджмент організацій”. – Харків ХНАМГ, 2005. – 243 с..

В.А. ЗДІР, аспір., Черкаський державний бізнес-коледж

ЗНАЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ В УПРАВЛІННІ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ

Сучасний стан розвитку економіки України засвідчує вичерпність можливостей екстенсивного економічного розвитку та необхідність переходу до нових інструментів його прискорення, адекватних стану розвитку світової економіки. Сьогодні поза інноваційним шляхом Україна не зможе реалізувати жодної серйозної перспективної програми соціального та економічного розвитку.

Становлення інноваційної моделі розвитку економіки в Україні, як завдання економічної політики, має супроводжуватися органічним поєднанням політичних, гуманітарних, суспільно-психологічних, інституційних передумов; новими організаційно-економічними, правовими та інституційними рішеннями та узгодженням державної промислової, фінансової, податкової політики з державною політикою у сфері освіти, наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності.

Інновації виявляють подвійний вплив на динаміку економічного зростання: з одного боку, відкривають нові можливості для розширення економіки, а з іншого - роблять неможливим продовження цього розширення в традиційних напрямках.

Інноваційний тип розвитку характеризується перенесенням акценту з науково-технічних рішень на використання принципово нових прогресивних технологій, переходом до випуску високотехнологічної продукції, прогресивними організаційними та управлінськими рішеннями в інноваційній

діяльності, що стосується як мікро -, так і макроекономічних процесів розвитку ресурсозбереження, інтелектуалізації всієї виробничої діяльності.

Вихідним та принциповим моментом для побудови нормативно-правового поля з питань забезпечення інноваційного розвитку є встановлення змісту та місця інноваційної політики в структурі економічної політики держави. Витоки розв'язання поставленого питання слід шукати в функціях, виконання яких покладається на державу.

Однією з основних функцій держави є інноваційна, що охоплює питання створення умов, стимулювання, забезпечення та підтримки інноваційної діяльності, а також охорони та захисту інтересів суб'єктів такої діяльності.

Забезпечення інноваційного характеру функціонування суспільства в сучасних умовах численних викликів є універсальною функцією держави, що повинна підтримувати соціально корисні інновації в усіх сферах життєдіяльності, а не тільки у сфері виробництва. Тому, забезпечення інноваційного характеру розвитку економічних відносин, як головного чинника підтримки конкурентоспроможності національних суб'єктів господарювання і національної економіки, є самостійною функцією держави.

Це дозволяє визначити дві площини інноваційної функції держави. З одного боку, держава як інститут, який обслуговує інтереси суспільства, має забезпечувати не просто нормальну життєдіяльність її громадян, а й створювати умови для здійснення ними господарської діяльності. Тому, як єдина політична організація суспільства, що володіє спеціальним апаратом управління та видає обов'язкові для її населення норми поведінки, держава, що проголошує себе як соціальну та правову, має орієнтуватися при здійсненні законотворчої діяльності на запровадження ефективних правил господарської діяльності. Оскільки в сучасних умовах нововведення набули характеру фактору виробництва, фактору конкурентоспроможності, то на державу має бути покладено завдання запровадження таких інструментів та механізмів, що націлені на використання суб'єктами господарювання у власній діяльності будь-яких інновацій - нововведень у широкому сенсі. Іншими словами, в

рамках виконання інноваційної функції держава має стимулювати суб'єктів господарювання до ведення їх діяльності в інноваційний спосіб, тобто із застосуванням, впровадженням, реалізацією нових рішень, розробок, способів, методів, процесів, технологій.

Інноваційний спосіб господарювання, який базується на використанні в процесі здійснення господарської діяльності будь-яких нових розробок, рішень, ідей та відповідає одній з провідних зараз інноваційно-інвестиційній моделі економічного розвитку, фактично узгоджує як приватні, так і публічні (державні) інтереси, оскільки позитивні результати діяльності національних суб'єктів господарювання становлять підґрунтя соціально-економічного розвитку країни в цілому. Його можна назвати буфером між приватними економічними та державними інтересами, який забезпечує їх координацію та взаємодію.

Виходячи з цього на державу покладається обов'язок щодо створення умов для переходу суб'єктів економічних відносин до інноваційного способу господарювання. Інновації мають стати складовою кожного виду діяльності, реалізовуватися у будь-якій галузі народного господарства. За такого підходу стає очевидним, що завдання стимулювання переходу суб'єктів економічних відносин до інноваційного способу господарювання вимагає від держави врахування інноваційної компоненти при розробленні кожного напрямку державної соціально-економічної політики.

Інша площина інноваційної функції держави пов'язана з іншим аспектом поняття «інновацій» - у зв'язку з покладанням на нього публічно-правового навантаження. Циклічні економічні кризи частково є результатом невідповідності між потребами науково-технологічного розвитку та інституційною структурою, яка склалася в країні. Інновації ж дозволяють зменшити або навіть ліквідувати економічне відставання завдяки заміщенню або формуванню, або оновленню виробничо-технологічних систем відповідно до вимог та потреб нового технологічного укладу. Тому, подолання економічної депресії можливе шляхом структурної інституційної перебудови та

пристосування поведінки суб'єктів господарювання відповідно до технологічних змін, що відбулися.

Поряд із технологічними змінами перехід до кожної нової техніко-економічної парадигми та вихід із економічної депресії до нового економічного росту включає формування нових форм організації виробництва, нової структури валового внутрішнього продукту, нової структури інвестицій, нових типів інфраструктури, які забезпечують відповідні виробничі умови. Тому, держава має стимулювати, з одного боку, створення тих інновацій, які є соціально-корисними або стратегічними з точки зору публічних інтересів, незалежно від їх ринкової вартості, з іншого ж, - формування попиту з боку суб'єктів господарювання на них, тобто підтримувати їх розповсюдження.

В процесі історичного розвитку держави в її функціях відбуваються зміни: одні з них відпадають, інші - поглиблюються та змінюють свій зміст, треті - з'являються. Але, у всіх випадках, вони обумовлюються властивими певному історичному періоду економічними та соціально-класовими структурами суспільства, сутністю держави та її соціальним призначенням. Тому, за умов здійснення переходу до постіндустріального суспільства із орієнтацією на впровадження інноваційної моделі економіки виконання державою інноваційної функції не лише доцільно, а й необхідно та своєчасно. Її реалізація відображується не лише на внутрішньому стані держави, ай на її зовнішньому положенні.

Іншими словами, інноваційна функція держави, яка носить національний характер та належить до внутрішніх напрямків діяльності останньої, відбивається й на її зовнішній сфері, має свій зовнішній, міжнародно-правовий аспект.

Таким чином, інноваційна функція держави є наслідком сучасного етапу загального розвитку та відображає завдання і орієнтири держави як особливої організації публічної влади та суспільства в цілому. Ця функція реалізується не лише в межах державної інноваційної політики, предметом якої виступає формування та забезпечення стійкого розвитку ефективної національної

інноваційної системи, а й через кожний напрямок економічної політики держави.

В.О. ЗІНЬКІВСЬКА, студ., **Л.М. РИМАРЕВА**, ст. викл., ВТЕІ КНТЕУ,
Вінниця

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Інновації перетворюється в одну з найважливіших сфер, які визначають перспективи економічного й культурного розвитку будь-якої країни. На частину нових або удосконалених технологій, продукції, обладнання, що містять нові знання або рішення, у розвинутих країнах приходить від 70 до 85% приросту валового внутрішнього продукту [1].

Україна, яка входила до "тридцятки" країн світової інтелектуальної еліти, успадкувала від СРСР значний науково-технічний потенціал. За даними досліджень, проведених ООН на початку ХХІ століття, Україна посідала одне з перших місць у світі за кількістю наукових співробітників. Рівень освіти українців перевищував середній індекс країн Східної Європи і СНД [4].

На сьогодні Україна залишається серед світових лідерів за такими напрямками фундаментальної науки, як фізика, математика, інформатика, хімія, фізіологія, медицина; має піонерні напрацювання та прикладні розробки у сфері лазерної, кріогенної, аерокосмічної техніки, засобів зв'язку та телекомунікацій, програмних продуктів.

Проте протягом років незалежності України розроблено лише два довгострокових стратегічних документи: Програму економічного та соціального розвитку 1999-2010 рр. („Україна-2010”) та Стратегію економічного та соціального розвитку України “Шляхом європейської інтеграції” на 2004-2015 роки. Однак ці стратегічні документи не трансформувалися в чіткі плани заходів, а запровадження стратегічного

планування діяльності центральних і місцевих органів влади фактично призупинилося з літа 2004 р [2].

У той же час протягом 1999-2008 рр. було прийнято понад 20 стратегій, 80 концепцій, 20 основних напрямів реформування або розвитку окремих сфер діяльності, 21 стратегія розвитку регіонів. Вони недостатньо скоординовані стосовно завдань з підвищення конкурентоспроможності та технологічного розвитку країни.

Також були започатковані трансформаційні процеси в науково-технологічній та інноваційній сферах. Проте темпи розбудови сучасного формату інноваційної сфери сьогодні є занадто низькими.

Єдиним реально функціонуючим в Україні видом інноваційних структур нині є технопарки. Так, за час їхнього існування реалізовано на 11,4 млрд. грн. інноваційної продукції, з яких більше 14 % - за кордоном; перерахування до бюджету і державних цільових фондів становили 839 млн. грн., що значно перевищує всі види їхньої державної підтримки за цей період; створено 3,1 тис. нових робочих місць. Однак ці здобутки стосуються переважно періоду 2000-2004 рр. Вилучення із закону про спеціальний режим інноваційної діяльності технопарків положень про надання державної підтримки виконавцям проектів технопарків у вигляді фіскальних стимулів завдало цим структурам важкого удару, від якого вони так і не змогли відновитися (хоча і зараз окремі проекти технопарків виконуються на найвищому рівні) [3].

Сучасний стан вітчизняної науки, що характеризується погіршенням вікової структури наукових кадрів, майже критичним станом матеріально-технічної бази, обумовлений низкою негативних чинників, таких як недостатній рівень та неефективна структура фінансової підтримки, невизначеність пріоритетів та їхнього впливу на економічний розвиток країни, наднизький попит на результати науково-технічної діяльності з боку реального сектору економіки та ін.

Головною метою реформування науково-інноваційної сфери України є приведення основних характеристик науково-технічного потенціалу у

відповідність із потребами ефективного наукового забезпечення економічного зростання, утвердження високої духовності, досягнення європейських стандартів життя українського народу [5].

Необхідно визначити центральний орган виконавчої влади, який повинен мати достатні повноваження для формування єдиної державної політики у всіх ланках науково-технічного та інноваційного процесів.

До повноважень державного органу з питань науково-технічної та інноваційної політики мають бути віднесені: створення нормативно-правової бази науково-інноваційної сфери; розроблення прогнозних та програмних документів науково-технологічного розвитку; визначення пріоритетів науково-технологічного розвитку на підставі ґрунтовних прогнозних досліджень.

А найголовніше - в найкоротші терміни необхідно збільшити бюджетне фінансування науки щонайменше вдвічі для досягнення європейських стандартів - 1% ВВП за рахунок бюджету.

Тому на сучасному етапі, опиняючись в умовах безальтернативної необхідності інтенсивного, а головне результативного і системного розвитку процесів розробки та комерціалізації прогресивних технологічних новацій, державна підтримка інноваційної сфери в країні є вкрай необхідною. Економічна політика в Україні має бути зорієнтована, насамперед, на акцентований пошук і реалізацію дієвих механізмів посилення переваг і можливостей національної системи інновацій задля підвищення рівня міжнародної конкурентоспроможності країни за рахунок якісних зрушень саме в технології виробництва високотехнологічної продукції світового рівня.

Список літератури: 1. *Гесьць В.М.* Ліберально-демократичні засади: курс на модернізацію України. – Економіка України. – 2010. - № 3. – С. 4-20; 2. *Говоруха Ж.А.* Питання розвитку інноваційної діяльності підприємств України // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – №8 (74). – С.107–115; 3. Інновації: проблеми науки та практики: Монографія / Під ред. д.е.н., проф.. *В.С.Пономаренка*, д.е.н., проф.. *М.О.Кизима*, д.е.н., проф.. *О.М.Тищенко*. – Х.: ФОП Александрова К.М.; ІНЖЕК, 2008. – 232 с.; 4. *Непомнящий Б.* Українська інноваційна політика. Що? Де? Коли? // Дзеркало тижня, № 36 (665) 29 вересня – 5 жовтня 2007; 5. *Якубовський М.М.* Науково-інноваційне забезпечення модернізації української промисловості // Економіка України. – 2009. - № 10. – С. 4-14.

РОЛЬ ІНВЕСТИЦІЙ В ІННОВАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНИ

Активізація інвестиційно-інноваційної діяльності є одним із основних факторів зростання економіки. Але, зважаючи на умови економічної кризи, розлад фінансово-кредитної системи, гостру напруженість суспільного життя та враховуючи брак вільних фінансових ресурсів, дослідження проблем такого напрямку діяльності і пошук шляхів їх вирішення є дуже актуальними.

Відповідно до ст. 325 Господарського кодексу України, інноваційною діяльністю у сфері господарювання є діяльність учасників господарських відносин, що здійснюється на основі реалізації інвестицій із метою виконання довгострокових науково-технічних програм із тривалими термінами окупності витрат і упровадження нових науково-технічних досягнень у виробництво та інші сфери суспільного життя. В статті 326 ГК України, законодавець визначає форми інвестування інноваційної діяльності. Так, відповідно до ч. 1 зазначеної статті, інвестиціями у сфері господарювання признаються довгострокові вкладення різних видів майна, інтелектуальних цінностей і майнових прав в об'єкти господарської діяльності з метою отримання доходу або досягнення іншого соціального ефекту. За джерелами фінансування інноваційної діяльності виділяють такі форми інвестицій:

- державне (комунальне) інвестування, яке здійснюється органами державної влади або органами місцевого самоврядування за рахунок бюджетного засобу та інших засобів відповідно закону;
- комерційне інвестування, яке здійснюється суб'єктами господарювання за рахунок власних або позикових засобів із метою розвитку бази підприємництва;
- соціальне інвестування, яке здійснюється в об'єкти соціальної сфери та інших невиробничих сфер;

- іноземне інвестування, яке здійснюється іноземними юридичними особами або іноземцями, а також іншими державами;
- загальне інвестування, яке здійснюється суб'єктами України разом із іноземними юридичними особами або іноземцями.

Ситуацію в національній інноваційній сфері сьогодні характеризують різного роду кризові явища: енергетична залежність, забруднення навколишнього середовища, наявність застарілих матеріало- та енергомістких основних фондів, безперервна зміна економіко-правового середовища, соціальна напруженість, непередбачуваність економічного клімату. Швидко втрачаються можливості розвивати наукові дослідження, оперативно впроваджувати їхні результати у практику, реагувати на світові науково-технологічні досягнення та ефективно використовувати їх у національних інтересах. Тому значна частина вітчизняних товарів не є конкурентоспроможною на ринку.

На інноваційні процеси в Україні негативно впливає й кризовий стан у науці, викликаний її слабким фінансуванням. Незважаючи на ряд законодавчих актів, серед яких і Закон України «Про інноваційну діяльність»[1], бюджетне фінансування за розділом «Фундаментальні дослідження і сприяння науково-технічному прогресу» на рівні 1% від ВВП так і залишилося нездійсненим. До речі, такий рівень є одним із найбільш низьких у світі. Так, розвинені держави витрачають на розвиток інноваційної сфери від 4 до 8 % ВВП. Сума видатків, яка передбачається національним законодавством, не відповідає й мінімальним потребам науки, а обсяг коштів, фактично спрямованих на її фінансування, значно менший, ніж передбачений бюджетом.

Внаслідок цього кількість інноваційно активних підприємств щорічно знижується, питома вага розробок, які за своїми характеристиками перевищують світові аналоги, залишається низькою (менше 1 % створених зразків за своїми техніко-економічними характеристиками перевищили світові аналоги), відбувається подальше згортання новаторської діяльності, інноваційна сфера не приваблює інвесторів [2].

Як наслідок, у світогосподарських зв'язках Україна зберігає значення постачальника сировини та ринку збуту для країн Заходу. Технологічний розвиток вітчизняної промисловості дедалі більше залежить від інтелектуальної продукції інших країн. Програми розвитку науково-технологічної сфери України залишаються на папері, без адекватного фінансового забезпечення. Кошти, які держава відбирає у промислових підприємств, досить значні. Розмір амортизаційного фонду й прибутку, що залишається в їхньому розпорядженні, не дозволяє основним структурним ланкам здійснити необхідну технічну реконструкцію виробничої бази, випускати конкурентоспроможну продукцію. Досить складним є одержання кредитів на здійснення інноваційної діяльності, немає узаконеної методики розрахунку ефективності вкладень в інновації, не розроблено економічного механізму, який стимулював би розвиток венчурного капіталу і який складав би частину програми непрямого регулювання державою інноваційної сфери.

Аналіз результатів дослідження дозволив окреслити ряд причин такого становища, основними з яких є:

- недооцінка значення технологічних змін для вітчизняної економіки;
- незавершеність економічних перетворень та їхнє недосконале правове забезпечення;
- нераціональність зовнішньоекономічних зв'язків, заснованих на імпорті високотехнологічного устаткування та експорті паливно-сировинних ресурсів;
- слабе фінансування та незадовільний зв'язок з виробництвом;
- відсутність на усіх рівнях управління систем менеджменту, орієнтованих на підвищення якості, ресурсозбереження, конкурентоспроможність;
- орієнтація розвитку української економіки на активізацію не інноваційної, а інвестиційної діяльності. Інвестиції повинні стати засобом росту кількості інновацій, а не метою функціонування економіки;
- проблеми з одержанням кредитів;
- відсутність узаконеного державою механізму розрахунку ефективності вкладень в інноваційні проекти, який би відповідав світовим аналогам.

Отже, з вище викладеного можна сформулювати такі пропозиції, які можуть покращити реалізацію інноваційної та інвестиційної політики:

- вдосконалення принципів і методів державного бюджетного фінансування науково-технічної та інноваційної сфери;
- вдосконалення чинного податкового законодавства як непрямого механізму фінансування вітчизняної науки та інноваційних проектів;
- реалізація комплексу заходів щодо стимулювання взаємодії банківської системи і бізнесу страхівки з реальним сектором економіки, враховуючи науково-технічну сферу;
- створення системи стимулювання діяльності венчурних фірм і компаній в інноваційній сфері;
- формування інноваційної інфраструктури;
- зацікавлення вітчизняних фізичних і юридичних осіб в інвестуванні українських підприємств.

Список літератури: 1. Про інноваційну діяльність: Закон України. – www.rada.kiev.ua. 2. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: Стат. зб. / Державний комітет статистики України / О.М. Кузнєцова (підгот.). – К., 2006. 3. Череп А. В., Ясир А. М. Інвестиційно-інноваційна діяльність як фактор ефективного розвитку підприємства // Вісник Хмельницького національного університету. 2009. – № 1. – С. 159-161.

С.С. ЛЕВЧЕНКО, студ., **Л.М. РИМАРЕВА**, ст. викл., ВТЕІ КНТЕУ, Вінниця

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ ПРОЦЕСОМ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ КОМПЛЕКСІ

Сучасний стан розвитку інноваційних процесів в АПК, процес формування сільськогосподарських кооперативів в Україні проходить досить повільно. Основними причинами є відсутність методичної бази з питань їх організації та діяльності, а також - недостатнє фінансування з боку держави, що призводить, в

свою чергу, до створення агропромислових груп і союзів переважно з приватним капіталом [1].

Сьогодні, коли приріст виробництва сільськогосподарської продукції пов'язаний з економічними труднощами в країна та посиленням конкуренції серед національних та іноземних товаровиробників, особлива роль належить інноваційній інфраструктурі.

Інноваційна інфраструктура розглядається Л.В. Білозір [2] як сукупність різних організацій, які сприяють формуванню зв'язків між економічними суб'єктами. Складові інноваційної інфраструктури не беруть безпосередньої участі в розробці та виробництві новітніх розробок, а лише забезпечують умови реалізації інноваційних процесів суб'єктів господарювання.

Інноваційний процес — це процес перетворення наукового знання на інновацію, яка задовольняє суспільні проблеми. Це також ланка послідовних дій від створення новинки до її впровадження у практику.

Для створення умов реалізації інноваційних процесів в аграрній сфері необхідними є доступність і достовірність інформації; достатність фінансових ресурсів, в тому числі венчурний капітал; якісна та об'єктивна науково-технічна експертиза; поширення інформації та досвіду введення інновації, а також вирішення низки інших питань [3].

Згідно зі статистичними даними в Україні спостерігається зниження індексів обсягу сільськогосподарського виробництва за 2010 рік порівняно з 2009 роком на 5%. У Вінницькій області індекс обсягу сільськогосподарської продукції за січень-жовтень 2010 року порівняно з 2009 р. склав 100,7. Проте протягом всього року індекс обсягу продукції, що випускається, то збільшується до 1%, то зменшується до 2% [4].

На особливу увагу заслуговує вивчення досвіду зарубіжних країн щодо форм стимулювання і підтримки малого бізнесу та окремих винахідників, що дуже поширене за кордоном. До них відносяться: пряме фінансування створення нових продуктів і технологій (до 50% їхньої загальної вартості); його використовують такі країни, як США, Франція та ін.; надання позик, зокрема

безвідсоткових (Швеція); різні дотації, які застосовуються практично всіма країнами; зниження державних мит для індивідуальних винахідників або звільнення від них.

Одним із напрямів активізації інноваційної діяльності суб'єктів АПК є формування інноваційних центрів при органах управління АПК, оскільки в умовах кризи та обмеженості фінансових можливостей держави щодо стимулювання процесів створення і розвитку інноваційних центрів є проблематичним [5]. В основі національної інноваційної системи лежать як матеріальні (система освіти, суспільна підтримка тощо), так і нематеріальні чинники (культура, певна майстерність нації тощо). Центральним компонентом нової інноваційної системи є інтеграція інноваційної діяльності практиків, фундаментальних досліджень і організація навчання.

Перехід до інноваційного розвитку агропромислового комплексу можливий тільки за умови реального збільшення інвестицій в основний капітал сільського господарства. Необхідність здійснення структурної перебудови вимагає великих капітальних вкладень у такі ключові моменти виробництва, як машинобудування для переробних галузей агропромислового комплексу, випуск таропакувальних засобів і матеріалів, включаючи необхідне устаткування, біотехнології в агропромисловому виробництві [4].

Забезпечення конкурентоспроможності аграрного сектору економіки можливе через створення належних умов функціонування системи кредитної кооперації, інформаційно-консультативного забезпечення сільськогосподарських товаровиробників. Основною ланкою кредитної кооперації мають стати кредитні кооперативи з державною підтримкою. Основними їхніми функціями є створення загальної системи планування, обліку і звітності; одержання кредитів від комерційних банків або центрального кооперативного банку; збір інформації про кредитоспроможність постачальників і кредитно-фінансову діяльність кооперативів.

Ще одним шляхом інноваційного розвитку аграрного сектору в Україні є організація агротехнологічної системи, яка об'єднує організації, які

забезпечують підтримку інноваційного розвитку аграрних підприємств, установи, які впливають на інноваційний процес, включають неурядові організації, споживачів і засоби масової інформації, які формують різні вимоги до виробників, і самих виробників, які включають первинних виробників, підприємства харчової промисловості і галузі непродовольчої сфери.

Список літератури: 1. Про Загальнодержавну комплексну програму розвитку високих наукоємних технологій: Закон України від 9.04.2004 №1676-IV. 2. Білозір Л.В. Формування та розвиток інфраструктури ринку інноваційної продукції в аграрній сфері // Економіка АПК. – 2005. - №11. – С. 137-142. 3. Білоусова Л.І. Система управління інноваційно-інвестиційною діяльністю підприємства // Економіка. Менеджмент. Підприємництво: Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля. – Вип. 17 (Ч. II). – Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2007. – С. 85-90. 4. Мельник Ю.Ф., Саблук П.Т. Агропромислове виробництво України: уроки 2008 року і шляхи забезпечення інноваційного розвитку // Економіка АПК. – 2009. - №1. – С. 3-15. 5. Червінська Т.М. Науковий та виробничий потенціали інноваційної діяльності АПК // Проблеми науки. – 2007. - №1. – С. 35-41.

О.О. МАЛИНСЬКА, аспір., ЧДТУ

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Вітчизняна економіка стикається з серйозними проблемами, пов'язаними з нерівним розподілом результатів економічного зростання і різкою диференціацією в соціальному, економічному, інвестиційно-інноваційному розвитку регіонів. Як показують результати дослідження – це явище є довгострокове, обумовлене об'єктивними чинниками і особливо проявилось на стадії економічного зростання.

Державна політика перерозподілу природних ресурсів в деякій мірі пом'якшує це явище, але вона не націлена на стимулювання соціально-економічної модернізації кожного окремого регіону [1, 61]. Все це пояснює асиметричність розвитку регіональних інвестиційно-інноваційних процесів та рівня валового регіонального продукту, як індикатора міцності розвитку окремих територій країни. У результаті у сформованій ситуації всі регіони нашої поділити на три групи.

Першу утворюють регіони з високим рівнем соціально-економічного розвитку. Основною ознакою цих регіонів є той факт, що вони виступають в якості донорів державного бюджету і мають високий рівень інвестиційно-інноваційної активності. Їх кількість невелика (близько десяти регіонів), проте саме вони визначають державну інвестиційну політику.

Друга включає регіони середнього рівня соціально-економічного розвитку. Це найбільша група. Внутрішніх ресурсів цих регіонів недостатньо для стабільного економічного зростання, а державна допомога не може перерозподілятися таким чином, щоб підтримувати більшість регіонів країни. Відповідно в цих регіонах необхідно в першу чергу стимулювати власні інвестиційні ресурси та залучати позичковий капітал з метою активізації регіональної інвестиційної політики.

Третю групу утворюють регіони з низьким рівнем соціально-економічного розвитку, так звані депресивні, які мають недостатні податкові надходження до місцевого і федерального бюджетів і дотується. Фінансування інвестиційних процесів в них здійснюється в основному за рахунок коштів державного бюджету, відповідно тут має бути жорстке державне регулювання і посилений контроль інвестиційної діяльності.

Соціально-економічний розвиток регіонів на сьогоднішній день залишається інерційним і базується на природних перевагах (агломераційний ефект і сировинні ресурси), а не на ефективність інвестиційних процесів [2, 304]. В результаті з одного боку десятки лідерів за інвестиційно-інноваційною активністю процвітає в довгостроковому періоді й такі регіони мають достатньо фінансових ресурсів для проведення дієвої інвестиційно-інноваційної політики.

З іншого боку проблема подолання інвестиційно-інноваційної кризи депресивних регіонів досить гостра, і державна допомога тут здатна змінити ситуацію, але за умови її ефективного використання. Найбільш же важливим для зростання економіки України є підвищення рівня ефективності інвестиційних процесів у регіонах середньої групи з дефіцитом власних

ресурсів. Тут за рахунок перерозподілу державних ресурсів поліпшити ситуацію неможливо, а інституційні механізми стимулювання інвестиційних процесів в самих регіонах слабкі. [3, 184]

Список літератури: 1. *Крайник О.П.* Регулювання економічного розвитку регіону: монографія / О.П. Крайник. – К.:НДФІ, 2007. – 268 с. 2. *Михайличенко А.О.* Перспективи розвитку регіону на основі вдосконалення соціально-економічних процесів. //36.наук.пр. Тернопільської академії народного господарства. – Тернопіль. – Економічна думка. –2004. – Вип.9. – С. 304-305. 3. *Клименко Н.Г.* Економічна сутність та результативність сприятливого інвестиційного клімату в регіоні // Вестник Национального технического университета “ХПИ”: Сборник научных трудов. – Х., – 2002 – Вип. 11-2. С. 183-188.

Ю.В. МАРТИНОВА, студ. КНЕУ; **В.Л. МАРТИНОВ**, к.т.н., доц. КНУ

ВИЗНАЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ВИТРАТ НА УТЕПЛЕННЯ ОГОРОДЖУВАЛЬНИХ КОНСТРУКЦІЙ ЕНЕРГОЕКОНОМІЧНИХ БУДІВЕЛЬ ПРИ ЗАДАНОМУ ТЕРМІНІ ОКУПНОСТІ

В Україні один зі шляхів зменшення витрат на закупівлю та видобуток енергоносіїв це реконструкція існуючих будівель під енергоекономічні та енергоефективні будівлі, які витрачають мінімальну кількість енергії на опалення будинку і мають невеликі витрати на опалення.

Виникає задача з використання економіко-математичного моделювання щодо розроблення способу, який дозволяє на стадії проектування визначати суму інвестицій на реконструкцію, економічно доцільну вартість утеплення, витрати на опалення будинку при визначеному терміні окупності.

При моделюванні враховуються такі фактори, як вартість утеплювача та його монтажу, нормований опір тепловтратам, період окупності утеплення, існуючі експлуатаційні витрати на опалення, вартість енергоносіїв та інше.

У роботі [1] визначалися мінімальні витрати на опалення за рахунок оптимального розподілу утеплювача по огороджувальних конструкціях. У роботі [2] визначався економічно доцільний опір теплопередачі

огорожувальних конструкцій. Але при цьому не враховувалася можливість перерозподілу утеплювача.

Результатом дослідження є розробка економіко-математичної моделі, яка дозволяє визначати:

- показники інвестиційних витрат на утеплення будівель (монтаж та вартість утеплювача) при визначеному терміні окупності (рис. 1);
- мінімальні експлуатаційні витрати на опалення;
- показники оптимального розподілу утеплювача з точки зору мінімальних експлуатаційних витрат на опалення будівлі (рис. 1);
- термін окупності при визначених інвестиційних витратах на утеплення та інше.

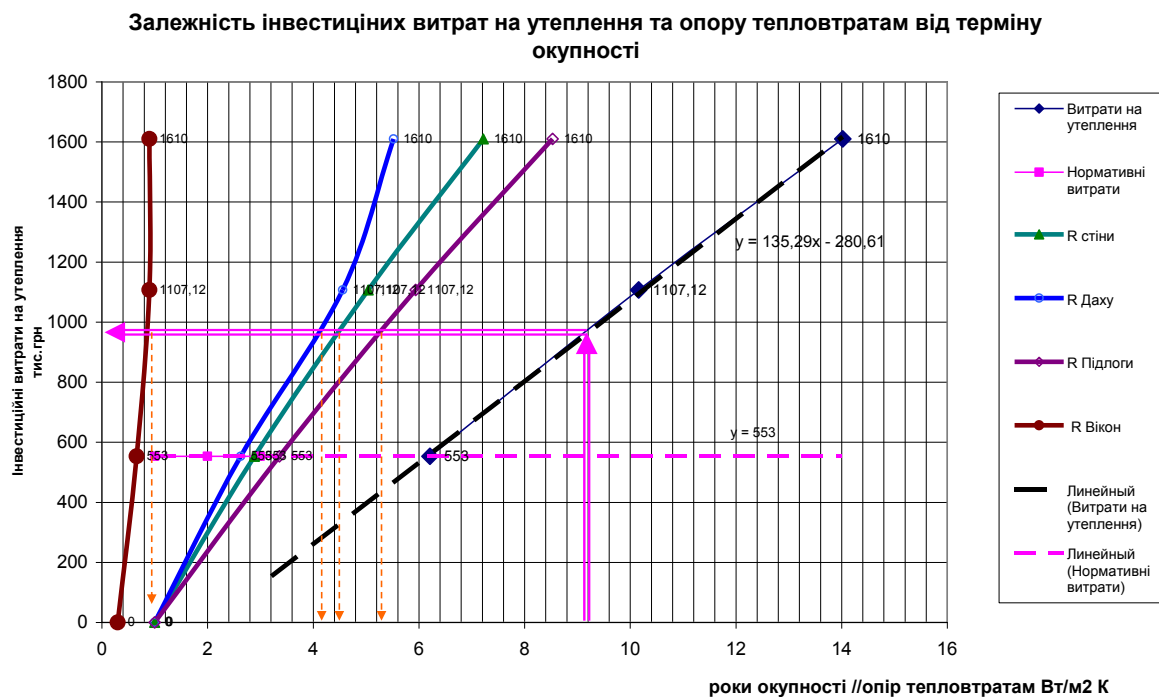


Рис.1 - Залежність інвестиційних витрат на утеплення та опору тепловтратам від терміну окупності

З використанням економіко-математичної моделі проведено реальні розрахунки і визначено показники економічно доцільного утеплення та оптимальний розподіл утеплювача по поверхні будівлі адмінбудинку АТП 15362 при заданому терміні окупності шість років. Інноваційна вартість

утеплення, при вартості опалення 0.52 грн/квт*год, буде складати 531,13 тис. грн.

Література: 1. *Мартинов В.Л., Ткачук Л.І.* Економіко-математичне моделювання витрат на опалення будинку // Тези міжнародної науково-практичної конференції «Диверсифікація інноваційного розвитку національного господарства в контексті реалізації глобалізаційних процесів». – Кременчук: КДУ, 2010. – С. 36-38. 2. *Степанов М.Ф., Гайко А.Ф.* Економічно доцільний опір зовнішніх огорожувальних конструкцій будинків // Теплотехніка. — К.: КДТУБА, 1998. — Вип. 63. — С. 239—255.

Ю.Ю. МОЙШ, студ., ЗакДУ

ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Реалізація інноваційної моделі економічного розвитку України передбачає створення, освоєння у виробництві і просування на ринок технологічних і організаційно-управлінських інновацій. Вагомим інструментом такого напрямку розвитку є реалізація нововведень на підприємствах. В епоху інформаційно-технологічної революції сумарна віддача від інноваційних проектів значно перевищує будь-яку іншу сферу застосування капіталу, однак в умовах України ефективність їх реалізації є досить низькою, і зумовлена наступними причинами.

В умовах нового ринкового укладу з'явилися нові можливості реалізації дослідницьких і конструкторських проектів та використання їх результатів. Мова йде про інноваційне підприємництво (технопарки, венчурні фірми) як інструмент виробничо-технологічного партнерства та можливість придбання результатів дослідницьких розробок ззовні. Зважаючи на те, що в Україні функціонують лише 5 технопарків, то про масштабність зовнішніх зв'язків у даному напрямку говорити складно. Більшою мірою варто звернути увагу варто звернути на ефективність співпраці підприємств з зовнішніми науково-дослідницькими установами та конструкторськими підрозділами інших

великих підприємств. Однак, зважаючи на офіційні дані (табл. 1) [1] ефективність такої співпраці є достатньо низькою.

З таблиці видно, що фінансові показники зовнішньої співпраці є низькими, і не відображають тенденції до росту, особливо у 2009 році, коли загальні витрати на дослідження і розробки впали на 32% порівняно з попереднім роком.

Таблиця 1 - Витрати на інноваційну діяльність в Україні за напрямками, тис.грн.

Показник	2007	2008	2009
Дослідження і розробки	986,5	1243,6	846,7
В.т.ч. внутрішні НДР	793,6	958,8	633,3
зовнішні НДР	192,9	284,8	213,4
Придбання нових технологій	328,4	421,8	115,9
Придбання машин та обладнання	7471,1	7664,8	4974,7
Інші витрати	2064,9	2664,0	2012,6
Всього	10850,9	11994,2	7949,9

Прогнози подальшого розвитку НДР в Україні є доволі суперечливими. З одного боку в Постанові Кабінету міністрів України від 14 травня 2008 року Про затвердження Державної цільової економічної програми "Створення в Україні інноваційної інфраструктури" на 2009-2013 роки [2] збільшення витрат на інноваційні проекти за вказаний період до 7 млрд.грн., з іншого, згідно офіційних даних [1] у 2009 році такі витрати склали 127 млн.грн. Враховуючи законодавчо затверджений показник ця цифра повинна становити 1,4 млрд.грн., тобто у 11 раз більшою. Для окреслення орієнтовних показників, які необхідно досягнути в напрямку розвитку НДДКР, наведемо приклад таких витрат на ведучих компаніях США, а саме: Ford Motor Co (автомобілебудування) – 6,3 млрд.дол., Motorola (електроніка і IT) – 3,6 млрд.дол., Johnson&Johnson (фармацевтика) – 4,48 млрд.дол.[3, 73]

Згідно згаданого вище документу інноваційна активність підприємств у 2009-2013 роках повинна збільшитись на 5%. Зважаючи на існуючу динаміку [1] цього буде досить складно досягти. Разом з тим в Законі України "Про наукову і науково-технічну діяльність" визначено, що витрати б'юджету на реалізацію науково-дослідницьких проектів повинні становити не менше 1,7 % ВВП. Згідно офіційних даних в жоден з років після підписання згаданого документу цей показник дотриманий не був. Дані інноваційної активності підприємств України та частки їх втрат на НДДКР у ВВП подано у табл. 2

Таблиця 2 - Результати інноваційної діяльності підприємств в Україні*

Показник	2007	2008	2009
Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	11,5	10,8	10,7
Питома вага обсягу виконаних наукових і науково-технічних робіт у ВВП	0,93	0,9	0,95

*- сформовано на основі [1].

Для більшого розуміння глибини проблеми порівняємо показники витрат на НДДКР України і високо розвинутих країн світу в розрахунку на душу населення. В Україні у 2009 році цей показник становив 23 дол. (для переведення показників у дол. США приймався курс 1 дол.=8 грн.) [1], в інших країнах світу станом ще на 2001 рік він склав (у дол. США): Велика Британія – 427,6; Канада – 439,9; Німеччина – 580,2; Франція – 478,1; США – 892,1 [3, 75].

Вирішення описаних проблем потребує глобальних змін у системі управління інноваційним розвитком, а саме: - розвиток фінансово-економічної підсистеми інноваційної інфраструктури як недостатньо розвинутої; - розвиток виробничо-технологічної підсистеми інноваційної інфраструктури з поступовим впровадженням окремих елементів фінансово-економічної підсистеми; - проведення експертизи інноваційних, науково-технічних проектів; - інформаційно-консультаційне забезпечення інноваційної діяльності, трансфер технологій, комерціалізація інтелектуальної власності; - оптимізація і розширення мережі центрів інформаційно-консультаційної підтримки

інноваційної діяльності; - розбудова інфраструктури кадрового забезпечення інноваційної діяльності.

Список літератури: 1. Режим доступу// www.ukrstat.gov.ua, 2. Режим доступу// www.rada.gov.ua, 3. Глушко О. Активізація НДДКР у корпораціях: світовий досвід і Україна/ О. Глушко// Економіка і прогнозування. – 2005. - №4, С. 67-81.

С.А. НАЗАРЕНКО, к.е.н., доц., ЧДТУ

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ

Вимоги до структури управління процесами і всієї системи менеджменту якості в цілому, а також до способів її реалізації при розробці документації системи менеджменту якості є необхідною умовою подальшого її розвитку.

Перший процес блоку процесів системи менеджменту якості – це процес проектування системи менеджменту якості. Його можуть реалізувати фахівці з якості, очолювані представником керівництва. Другий процес – це впровадження системи менеджменту якості і забезпечення її належного функціонування. Цей процес може реалізувати лише перша особа суб'єкту господарювання. Процес організації розробки і вдосконалення системи менеджменту якості повинен відповідати вимогам, що має забезпечити представник керівництва. Процес вимірювання можуть виконувати фахівці з якості, а аналіз системи менеджменту якості повинен проводити перший керівник (перша особа). За кожен процес призначається відповідальна особа, яка забезпечує виконання на підприємстві своєї частини обов'язкових вимог [1, 54].

В процесі виробництва виникає не лише продукція, але й інформація про продукцію та про процес – вони складають додану вартість (цінність). Інформація має бути повною, достовірною, своєчасною і доступною.

Система менеджменту якості – це сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів для розробки політики і цілей та досягнення цих цілей для керівництва і управління організацією стосовно якості [2, 44].

Для створення такої системи необхідна певна організація виконання робіт, тобто встановлення взаємовідносин між людьми, обов'язків, відповідальності, обмін інформацією тощо.

Документована система менеджменту якості (СМЯ) – це модель, яка описує систему управління організацією на основі критеріїв якості, сформульованих в стандартах [3, 93].

На підприємстві існує велика кількість процесів і підпроцесів і кожен виробничу операцію можна розглядати як процес. Робота з опису процесів, визначення критеріїв і методів, необхідних для забезпечення їх результативності, моніторинг, вимірювання і аналіз, вживання заходів для досягнення запланованих результатів і постійного поліпшення здійснюється підрозділами, відповідальними за процес. В організації зазвичай складається мережа з чотирьох груп процесів: управлінської діяльності керівництва; менеджменту ресурсів; життєвого циклу продукції; вимірювання, аналізу і покращень.

Опис процесу містить наступні структурні елементи: мета процесу; відповідальний за процес; учасники процесу; постачальники процесу, вхід; ресурси; споживачі процесу, вихід; алгоритм процесу; управлінські впливи (документація процесу); моніторинг і вимірювання процесу; оцінка результативності процесу; корегувальні та попереджувальні дії; напрями покращення; взаємодія з іншими процесами; порядок внесення змін в процес.

Існують різні форми опису цих структурних елементів: текстова, таблична, матрична, блок-схеми та інші. Але найприйнятнішими на промислових підприємствах є наступні форми опису структурних елементів: карта, таблиця показників результативності і блок-схема процесу. Карта процесу об'єднує основні вимоги до опису процесу – це мета процесу, відповідальний за процес, учасники, постачальники, споживачі процесу, ресурси, управлінські впливи, моніторинг і вимірювання процесу та взаємодія з іншими процесами; блок-схема містить розшифрування етапів, визначення відповідальних учасників, вхідні і вихідні документи на кожному етапі; в таблиці показників оцінки

результативності процесу наводяться структурні елементи такі як: оцінка результативності процесу, корегувальні та попереджувальні дії, напрями поліпшення.

Список літератури: 1.Амиров Ю.Д., Печенкин А.Н. Оценка качества продукции и рыночная экономика // Стандарты и качество. – 2006 – №10. – С. 53-55. 2.Виткін Л.М. Місце України у світовій та європейській якості. /Стандартизація, сертифікація, якість — №3(18), 2002, С.43-49. 3.Басовский Л. Е., Протасьев В. Б. Управление качеством: Учебник. – М.: ИНФРА – М, 2001. –212 с. – (Серия” Высшее образование”)

О. ПАЗИНИЧ, Інститут менеджменту та фінансів, Київ

ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Сьогодні існування глобалізації як явища не викликає сумнівів. Глобалізація виникла в процесі міжнародного співробітництва між країнами, що характеризується взаємним економічним інтересом між ними. Поступове нарощування відносин між світовими організаціями та країнами призвело до змін на інфраструктурному рівні. Дослідженням проблематики інноваційного менеджменту займалися такі вчені, як Черваньов Д.М. Євтушвський В.А В. Александрової, Г. Андрощука, Ю. Бажала,Д Богині,С.Биконі, А. Гальчинського, Б. Данилишина, Г. Дмитренка, В. Дорофієнка та ін. Аналіз економічної літератури показав, що ціла низка теоретико-методологічних аспектів,які стосуються інноваційного менеджменту мають низку нерозглянутих питань,оскільки це відносно молода наука і має незначний досвід, і її розвиток є результатом розвитку нових технологій і підходів керування.

Метою роботи є дати загальну характеристику інноваційного менеджменту на підприємстві. Як відомо, кожен економічний суб'єкт, наприклад, підприємство, потребує управління ним для здійснення ефективного функціонування. На такі механізми управління справляє вплив зовнішнього середовища, яке характерне явищем глобалізації, тому актуальність роботи

полягає розглянути цей механізм управління підприємств на даному етапі розвитку економіки. Управління підприємством є нелегким завданням, оскільки відкритість економік створила середовище яке стимулює появі нових технологій, розвиток інновацій, моделей розвитку. Щоб завжди залишатися конкурентоспроможним на ринку, потрібно підтримувати інноваційний розвиток та оцінювати реальний світ, який постійно розвивається і характеризується динамічним зростанням. Багато у чому це залежить саме від менеджменту цих суб'єктів. А оскільки йдеться мова про економіку на макрорівні, то це стосується таких економічних одиниць як організацій, фірм або підприємств.

І так, що собою являє інноваційний розвиток управління підприємством та персоналом. Сюди можна включити як стратегію розвитку, умови виконання своєї діяльності, моделі менеджменту, так і корпоративну політику, оскільки для хорошого менеджера усі деталі є важливими. З закінченням режиму соціалізму, на зміну прийшов капіталізм, в якому поняття людина займає значне місце і має впливові значення для соціуму. Кожен працівник має свої права і обов'язки і тому не тільки потребує, а й вимагає важливого відношення до себе. Тому, з погляду хорошого управлінця, потрібно створювати найкращі умови для працівників свого підприємства. Можна з упевненістю сказати, що ефективне залучення та використання інновацій завжди забезпечує стрімке зростання компанії. Тому будь-яке підприємство, яке хоче досягти високих результатів має приділити відповідну увагу своїй інноваційній діяльності. [1] Якщо говорити про стратегію розвитку підприємства в сучасних умовах та менеджмент управління -це є взаємопов'язані речі, які розуміють наступне:

- вибір стратегії, можна визначити як процес приймання довгострокових рішень. Це є комплекс взаємопов'язаних дій, спрямовані на зміцнення конкурентоспроможності підприємства (ефективний розподіл та використання ресурсів, адаптація до зовнішнього середовища, до його змін).

- наступним і важливим моментом - застосування інноваційних підходів до виготовлення продукції (послуг), заохочення новаторства та запровадження інноваційних ідей (використовуючи новітні технології та техніку).

- використовуватися методи ефективного управління (скорочення кількості рівнів в управлінні, методи інноваційного управління, впровадження нововведень в принципах організації роботи, використання аудиту, ризик менеджменту, маркетингові дослідження та ін.) [2]

В ході роботи розглянуто наявність неподільної структури менеджменту інновацій, яка складається з планування, організації, мотивації, контролю, і їх необхідність на підприємстві, оскільки це основний спосіб утримання конкурентоспроможності підприємства в сучасних умовах.

Список літератури: 1. *Пітер Ф. Друкер*, "Бізнес и інновації.", Видавництво "Пітер", ISBN 978-5-8459-1195-7, 0-88730-618-7, 2007р., 432 стор. 2. *Карпенко В.Л., Йохна М.А.* Формування мотиваційного механізму інноваційної діяльності акціонерних товариств // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2005. – № 2, Т. 1. – С. 92-97.

В.В. КУЗЬМЕНКО, к.э.н., **О.В. ПЕНЧЕВА**, студ., ДонНУЭТ им. М. Туган-Барановского

ИННОВАЦИИ В ТОРГОВЛЕ: МИРОВАЯ ПРАКТИКА И ОПЫТ УКРАИНЫ

За последние пятьдесят лет благодаря развитию электроники и микроэлектроники существенно изменилась техника, управление технологическими процессами, социальные коммуникации. На современном этапе информационные блага стали одним из факторов успешного ведения бизнеса на разных уровнях, который коренным образом меняет технологические и рыночные структуры и институциональные концепции рыночной экономики. Не осталась в стороне от инноваций и внутренняя торговля Украины, в частности розничная. Так, в торговле Украины нашли

применение: электронные весы с определением стоимости покупки; кассовые аппараты, которые считывают штрих-коды; для накопления и обработки информации используются ПК со специальными программами. Кроме того, информационно интенсивные услуги набирают все большее значение как подготовительные работы (финансирование, реклама, PR, правовые консультации, стратегический консалтинг) и являются факторами затрат с самыми большими темпами прироста, тогда как механическая обработка и переработка данных теряет свое значение.

Основными направлениями современного динамического развития розничных торговых предприятий являются нововведения в управлении процессом обслуживания потребителей. Несомненно появление мощных розничных сетей, все большее распространение принципа самообслуживания, а также использование средств связи и коммуникационных технологий содействует росту влияния розничных сетей на потребительский рынок.

В мировой практике в зависимости от степени применения и объединения традиционных магазинов с осуществлением "электронных" операций выделяют четыре типа розничных торговцев.

В Украине наиболее распространенными являются те, которые занимаются традиционными формами торговли. Эти компании продают товары исключительно в магазинах, но используют сеть Интернет для обслуживания клиентов и формирования собственного имиджа. Менее развит тип торговцев, занимающихся современными (электронными) формами торговли. Это новая "порода" розничных торговцев, которые работают исключительно в сети Интернет и появились в последние годы. Все это связано с трудностями формирования доверия и к товарам, и к самым фирмам, а также с недостаточным использованием сети Интернет среди пользователей с целью осуществления покупки.

В настоящее время следует учитывать, что мировая история магазинов самообслуживания насчитывает несколько десятилетий, украинская же розничная индустрия стала развиваться только с получением независимости.

Специалисты исследовательского проекта Retailstudio.org составили рейтинг 20 самых крупных розничных сетей Украины на основании официальных данных и экспертных оценок. Лидерами по количеству магазинов в своих сетях являются национальные сети "Fozzy" и "АТБ-Маркет", которые в 3-18 раз превышают другие [4].

Современный вид магазинов самообслуживания определили две составляющих - формат самообслуживания и IT-технологии которые обеспечили успех розничных магазинов, стали основой для развития сетей гипермаркетов, супермаркетов, дискаунтеров и других форматов.

Возникновение нового формата самообслуживания позволило создавать магазины любой площади, с любым количеством товаров. Однако чем больше ассортимент магазина, тем труднее им управлять. IT-технологии стали тем элементом, который дополнил и усилил преимущества формата самообслуживания.

Инновационный процесс может быть определен как изменение стадий развития и единое движение к внедрению новостей, инноваций. С развитием современного торгового оборудования - сканеров штрихкода, касс, весов - совершенствовалось и программное обеспечение. Сначала его задачи были несложными и состояли в обеспечении учета товаров, которые поступают и продаются. С развитием розничных форматов его функциональность усложнилась и расширилась, что обусловило широкое использование компьютерных технологий.

Кроме IT-программ, которые обеспечивают учет товара и регулируют процессы в товарном зале, информационная система розничной компании допускает наличие модулей управления бухгалтерией, персоналом, распределительным составом, производством. Часто компания идет по такому пути: сначала внедряет специализированное IT-решение с управления

розничным бизнесом, с которым потом интегрирует необходимые ей модули. Сейчас на рынке представлены системы для компаний разных размеров и масштабов - от больших межконтинентальных корпораций к небольшим региональным розничным сетям.

Приход на рынки Украины иностранных компаний со своей культурой, средствами ведения бизнеса, менталитетом, обусловил имплементацию новых управленческих и операционных инноваций. В то же время на рынке активно применяется еще один подход - это ERP-решение (Enterprise Resource Planning - планирование ресурсов предприятия). Дополнением ERP -систем, которые активно развиваются сейчас в розничных сетях, является CRM-решение (Customer Relationship Management - управление взаимоотношениями с клиентами). Управления снабжением, которое является критически важным для торговой, а тем более для розничной компании, положены на SCM-решения. (Supply Chain Management - управление цепочкой снабжений) Розничные компании, которые вышли на определенный уровень бизнеса внедряют BIC-решение (Business Intelligence Solution - решение для изучения бизнеса), которые являются мощными информационно-аналитическими платформами [2].

В мировой практике также нашли применение такие новаторские идеи, как расчетные узлы - кассы-самообслуживания. Видеокиоски - интерактивный электронный компьютерный терминал, который отображает товары и связанную с ними информацию на видеоэкране действие того, чтобы покупатели имели возможность выбрать товар.

Продажа товаров через автоматы (vending machine) - форма розничной торговли, в которой используется механизм выдачи товаров, управляемый монетами. В мировой практике через автоматы продаются также и услуги (например, продажа страховок в аэропортах), причем автомат может управлять не только наличными, но и карточками.

Следовательно, использование преимуществ инновационных технологий "новой экономики" позволит сократить потери торговых предприятий,

расширить услуги и повысить эффективность их работы. Дальнейшие исследования должны быть направлены на развитие и внедрение инноваций в бизнес-процессы и управления в качестве средств борьбы за лидерство на рынке.

Список литературы: 1. *Берман Б. Эванс Дж.Р.* Розничная торговля: стратегический поход. - 8-е изд. / Пер. с англ. - М.: Вильямс, 2008. - 1184с. 2. *Возіянова П.К.* Оцінка ознак «нової економіки» і тенденції інноваційних процесів у внутрішній торгівлі України. Актуальні проблеми економіки, 2008-№11 -ст. 53-61. 3. *Давіла Т., Епштейн М.Дж., Шелтон Р.* Працююча інновація: Як управляти нею, вимірювати її та здобувати з неї вигоду / Пер. з англ.; За наук. ред. Т.Ф Козацької. - Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс. 2007. - 320 с. 4. Список рзничных сетей в Обзоре, // www.marketing.retailstudio.org

Е.И. ОСАДЧИЙ, доц., **А.В. ПИВОВАРЕНКО**, маг., КЭИ КНЕУ,
Симферополь.

ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА.

Инновации имеют первостепенное значение для развития транспортного комплекса любого государства и повышения эффективности его функционирования. Опыт показывает: инновационная деятельность (ИД) на транспорте осуществляется преимущественно по тем направлениям, которые определяют уровень его технического развития, качество перевозочной работы и производительность труда в отрасли.

Курс на создание стабильного инновационного развития экономики страны невозможен без развития ее транспортной составляющей и, в частности, авиационных перевозок. Рядом исследований Украина отнесена к ведущим мировым авиационно-космическим государствам, которая производит современные транспортные средства.

Между тем система авиаперевозок не отличается должным динамизмом: в период 2005 – 2008 гг. – они увеличились всего на 11%, в том числе на международных линиях на 14%. Причины этого следует искать не только в несовершенной организации авиаперевозок.

Главной задачей инновационного развития в период структурной перестройки является технологическое переосмысливание и проектирование заново всей деятельности авиапредприятий, освоение новых работ и обеспечение эффективного использования имеющихся в наличии ресурсов.

Для обеспечения развития инновационной деятельности воздушного транспорта необходимо обеспечить эффективное взаимодействие науки, производства и финансово-кредитной сферы, в первую очередь, за счет создания интегрированных структур отрасли. Такой структурой на наш взгляд, является авиатранспортный кластер.

При переходе к инновационной модели развития отрасли приоритетными становится ряд вопросов. Прежде всего, это привлечение негосударственных, а также иностранных инвестиций и кредитов. Для этого должны быть отработаны новые подходы и механизмы, обеспечена инвестиционная направленность корпоратизационных и приватизационных процессов.

Для кардинального изменения вектора развития авиаперевозок, требуется развивать сотрудничество с Европейским союзом. Участие Украины в Европейской Конференции Гражданской Авиации, дало возможное увеличение перевозки пассажиров на международных авиалиниях до 2 млн. чел. в год.

Следующим этапом на пути интеграции украинского сектора экономики является изменение и адаптация нормативно-правовой базы к требованиям и стандартам ИКАО и ЕС. Результатом последнего стало принятие новой редакции Воздушного кодекса и Закона Украины «Про государственную программу авиационной безопасности гражданской авиации».

Возможности модернизации аэропортов до 2020 года по программе «Airport Consalting Partners», удачно дополняется по программе, разработанной для чемпионата Евро 2012 по футболу. Это касается проектов аэропортов Киева, Донецка, Львова и Харькова.

Развитие ИД гражданской авиации связано с совершенствованием деятельности авиационных организаций, прежде всего, областного уровня. В программе развития областных аэропортов, разработана система мероприятий

по обновлению, модернизации и поддержанию основных производственных средств. Последнее особенно актуально для Симферопольского, Донецкого и Одесского аэропортов, доля которых в международных авиаперевозках достигает 20%.

Развитие ИД связано с рационализацией организации перевозок. Согласно транспортной стратегии разработанной Минтрансом Украины приоритетом является реприватизация крупных аэропортов, развитие их инфраструктуры на условиях лизинга и концессии, и обновление воздушных судов, что усилит конкурентные позиции отрасли.

Ю.С. ПИЛИПЕНКО, маг., **В.А. БАРДАКОВ**, доц , ХНАГХ, Харьков

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ ТЕПЛОВЫХ НАСОСОВ В СИСТЕМАХ ВОДООТВЕДЕНИЯ ГОРОДА

Несмотря на наличие программ энергосбережения в жилищно-коммунальном секторе экономики Украины сохраняется устойчивая тенденция роста энергозатрат на содержание и обслуживание домового хозяйства. Положительный эффект от энергосбережения не компенсирует стремительного роста стоимости энергоресурсов. По-прежнему высока энергетическая составляющая в себестоимости единицы продукции:

- теплоснабжение до 80% в т.ч электроэнергия 22%;
- водоснабжение 52,5% в т.ч. электроэнергия 52,4%;
- водоотведение 42,4 и 42,1% соответственно.

С увеличением тарифов растет размер квартирной платы. По нашим прогнозам уже с начала 2011 года за квартиру площадью 60 кв.м. надо будет вносить ежемесячно не менее 36% от средней зарплаты 2160 грн.

Остается низкой мобилизация платежей. На 1 апреля 2010 года сумма дебиторской задолженности выросла до 13,6 млрд. грн. Убытки отрасли от хозяйственной деятельности выросли на 14,5% и составили 968,4 млн. грн.

В условиях роста цен на газ и повышения тарифов на жилищно-коммунальные услуги особую актуальность приобретает поиск современных нетрадиционных, альтернативных, возобновляемых источников энергии для отопления, кондиционирования и вентиляции зданий.

Питьевая вода поступает зимой в здание с температурой 5-8°C, а после использования покидает здание с температурой 20-30°C, унося с собой очень большое количество не утилизируемого тепла. Сточные воды уже сейчас можно рассматривать в качестве источника низкопотенциального тепла для тепловых насосов канализации. В Японии, в районе Koraku 1-chome в Токио, для теплоснабжения района впервые установленная система ДНС, использует тепло необработанных сточных вод, что позволяет уменьшить потребление энергии на 20%, выброс инертных газов CO₂ и NO_x на 40 и 37%. Уникальность установки заключается в возможности эксплуатации тепловых насосов на очистных станциях, станциях перекачки и канализационных сетях.

Проанализируем показатели экономической эффективности использования теплового насоса по сравнению с газовой котельной для группы домов (табл. 1).

Таблица 1 - Расчет экономической эффективности теплового насоса, тыс. грн

Расход тепла, тыс кВт\ч	Газовая котельная				Тепловой насос				
	Стоимость тепла	Расход газа, м ³	Выбросы, т/год	Стоимость выбросов	Расход энергии, тыс. кВт/час	Стоимость энергии	Выбросы, т/год	Стоимость выбросов	Экономия
8759,6	4210,9	781,2	448,3	44,8	2189,9	1536,2	-	-	2719,5
Прогнозная экономия за счет закрытия газовой котельной									245,0
Общая экономия									2964,6
Инвестиционная стоимость проекта									18620,0
Денежный поток									2964,0
Чистый дисконтированный доход (Ек=10%, t = 5 лет)									3202
Индекс доходности									1,17
Внутренняя норма доходности проекта, %									16,4
Период окупаемости инвестиций, лет									4,3

Тепловые насосы наиболее эффективны в отопительных системах с низкотемпературными характеристиками, например, в системах напольного

отопления. Точка безубыточности достигается при условии выработки тепловыми насосами 70-90% общей годовой потребности в энергии для отопления и горячего водоснабжения зданий. Уступая только газовым котлам, по эксплуатационным затратам, долговечности, безопасности и экологической чистоте тепловые насосы имеют более высокие показатели экономической эффективности, чем другие генераторы тепловой энергии.

Список литературы: 1. Бардаков В.А. Прогноз тарифа теплоснабжения //XXXV НТК, Х.:ХНАМГ,2010.- с.62-67. 2. Мельничук І.В. Про напрями енергозбереження у житловому фонді. Економічний простір № 12/2, 2008р.

С.І. ПЛОТНИЦЬКА, к.е.н., доц., ХНАМГ, Харків

СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ ЯК ПЕРЕДУМОВА РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Питання інноваційного розвитку не нові, але з плином часу не втрачають своєї актуальності. Останнім часом все більшу увагу науковці приділяють ролі регіональної складової в забезпеченні інноваційного розвитку [1]. Крім того, коли основними критеріями ефективного розвитку стають якість та швидкість застосування нових інформаційно-технологічних систем та управлінських підходів, ми дотримуємось думки тих вчених, які вважають, що в Україні назріла об'єктивна необхідність зміни підходів до інноваційної політики - інноваційні процеси в економіці не розпочнуться до тих пір, доки вони не розпочнуться в соціальній сфері, доки не буде зупинена деградація людського капіталу. Адже соціальні інновації передбачають не просто значимі соціальні зміни у вигляді підвищення пенсій і соціальних виплат, але і закріплення нових соціально-культурних норм у свідомості і поведінці людини.

Поняття "соціальна інновація" можна визначити як розробку і впровадження нових ідей відносно розвитку суспільства і взаємодії його окремих індивідів в рамках соціальної системи. [2]. Соціальні інновації

різноманітні. Це, насамперед, пов'язано з розмаїттям явищ соціального життя. Джерелами соціальних інновацій є зміни зовнішнього середовища, соціальні проблеми, що повсякчас виникають і які неможливо вирішити за допомогою традиційних методів, а також зміни потреб суспільства і його членів. Невирішеність тих або інших соціальних проблем дає імпульс до розробки нових засобів і норм у соціальній сфері. Соціальні інновації посилюють процеси соціальної мобільності, на що не здатні деякі традиційні форми і методи забезпечення соціальних гарантій.

Метою соціальних інновацій є активізація ініціативи, консолідація і мотивація громадян до розвитку, розповсюдження нових знань, покращення якості життя на основі реалізації економічних, політичних і соціальних свобод. Сферою впровадження соціальних інновацій можуть бути структурні та організаційні зміни, а також зміни у відносинах зацікавлених сторін і територій.

Подальший інноваційний розвиток регіонів неможливий без відповідного сільського розвитку. Соціальні інновації в контексті сільського розвитку – це приватні громадські ініціативи по покращенню сільського життя, які виникають і розвиваються на локальному рівні в сільських общинах і забезпечують мультиплікативний вплив на економічний розвиток території. Самоорганізація сільських общин здійснюється шляхом розробки і впровадження соціальних інновацій і соціального партнерства на селі [3].

Соціальні інновації можна вважати рухомою силою сільського розвитку, що впливають на якість життя сільського населення і виступають засобом формування механізмів подолання економічних, соціально-культурних, екологічних та інших проблем в сільській місцевості. На основі аналізу сучасних тенденцій можна виділити такі напрями соціальних інноваційних змін на національному рівні, що може вважатися прогресом в сільському розвитку на локальному (регіональному) рівні: зміни у відносинах до сільського господарства як крупнотоварного виробництва; зміни в системі сільської освіти; програми створення місцевих ініціативних груп і формування лідерів, які можуть започаткувати розробку проектів і стратегій місцевого розвитку та

їх практичну реалізацію на локальному рівні; комп'ютеризація общин як високоефективний і порівняно дешевий спосіб подолання соціальної ізоляції сільських жителів.

Тобто можна зробити висновок про необхідність подальшого дослідження і розвитку інноваційної системи країни як сукупності її регіональних складових, одним з основних елементів якої є соціальні інновації.

Список літератури: 1. *Щедровицкий П.Г.* Технологии регионального планирования: от индустриальной к инновационной модели: <http://www.shkp.ru>. 2. *Mumford M.D.* Social innovation: Ten cases from Benjamin Franklin. "Creativity Research Journal" № 14, 2002, p. 253 – 266. 3. *Бородин Е.* Социальные инновации в системе сельского развития: концептуальные подходы. «Экономика Украины» № 4, 2010.

В.В. КУЗЬМЕНКО, к.е.н., **О.О. РЕГІНЯ**, студ., ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського, Донецьк

ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОЛІПШЕННЯ

Однією з передумов стабільного економічного розвитку країни та її регіонів є формування та підтримка сприятливого інвестиційного іміджу в потенційних інвесторів. Таким чином, визначення та детальне вивчення основних факторів, що впливають на інвестиційну привабливість України є першочерговим завданням, вирішенням якого є розробка пропозицій щодо підвищення ефективності залучення інвестицій в сучасних умовах розвитку .

Існуюча сьогодні нестача внутрішніх інвестиційних ресурсів обумовлена, по-перше, тривалим періодом спаду вітчизняного виробництва і недостатністю ресурсів підприємств для оновлення та модернізації основних фондів. По-друге, різким падінням рівня доходів більшості населення України і, як результат, недостатністю заощаджень домогосподарств для здійснення інвестицій. По-третє, недостатньою є капіталізація української банківської

системи, що обмежує можливості здійснення масштабних інвестиційних проектів [1].

Згідно з дослідженнями щодо умов ведення бізнесу у нашій країні, які проводилися Світовим банком і Міжнародною фінансовою корпорацією Doing Business у 2008 році, рейтинг України погіршився: вона перемістилася з 128 місця на 139. Поліпшення відбулося тільки у сфері наймання робітників та службовців.

В цьому рейтингу розташовано 183 країни, які займають свої позиції згідно з розрахованими індикаторами, які визначають сприятливий інвестиційний клімат: реєстрація підприємств, отримання дозволів на будівництво, реєстрація нерухомості, кредитування, захист інвесторів, оподаткування, міжнародна торгівля, гарантування виконання контрактів, ліквідація підприємств. У 2010 році Україна знаходиться на 145 місці. Тобто, за останні три роки її рейтинг знизився на 17 позицій. Окрім того, що її випереджають усі європейські, північноатлантичні, східні країни, попереду неї такі Африканські країни, як Гана (67 місце), Намібія (69 місце), Кенія (98 місце), Ефіопія (104 місце), Алжир (136 місце). Випереджають Україну також її сусіди: Грузія (12 місце), Білорусь (68 місце), Польща (70 місце), Російська Федерація (123 місце) [2].

Більш детально рейтинг економіки України в 2010 році можна охарактеризувати за такими показниками: реєстрація підприємств (136 місце), отримання дозволів на будівництво (181 місце), реєстрація нерухомості (160 місце), кредитування (30 місце), захист інвесторів (108 місце), оподаткування (181 місце), міжнародна торгівля (139 місце), гарантування виконання контрактів (43 місце), ліквідація підприємств (145 місце) [3].

В 2011 році Міжнародною фінансовою корпорацією планується покращення таких показників України, як реєстрація підприємств (зі 136 на 118 місце), отримання дозволів на будівництво (зі 181 на 179 місце). Погіршиться рейтинг за такими показниками: реєстрація нерухомості (зі 160 на 164 місце), кредитування (з 30 на 32 місце), захист інвесторів (зі 108 на 109 місце),

ліквідація підприємств (з 145 на 150 місце). Залишається незмінними оподаткування, міжнародна торгівля, гарантування виконання контрактів [3].

Інвестиційний клімат в сучасній Україні є незадовільним, тому управління інвестиційними процесами є надзвичайно складним. Не слід забувати, що чим менше імідж країни відповідає очікуванням інвестора, тим нижче оцінюється інвестиційний клімат і тим на більші уступки і пільги повинна йти держава для залучення капіталів. І навпаки, поліпшення інвестиційного клімату дозволяє державі послідовно знижувати пільги, вирівнюючи їх до міжнародних стандартів, і створюючи конкурентний інвестиційний ринок.

Сьогодні в Україні залученням інвестицій займається дуже багато установ, приватних структур, організацій як на державному, так і на регіональному рівнях. Основну увагу варто приділити лібералізації підприємницької діяльності, стабільності і передбачуваності правового поля, корпоративному і державному управлінню, лібералізації зовнішньої торгівлі і руху іноземного капіталу, розвитку фінансового сектора, зниженню рівня корупції, зниженню політичного ризику. А також найголовніше – це формування програми економічного розвитку країни і інвестиційних стимулів [4].

Таким чином, Україні для підвищення інвестиційної привабливості доцільно прискорити темпи реформування й економіки, раціонально здійснювати розподіл внутрішніх інвестицій, скоротити податки та надмірну заполітизованість. Це сприятиме її іміджу на міжнародній арені, а також припливу зовнішніх інвестицій в економіку держави, регіону, галузі та окремих підприємств.

Список літератури: 1. Гукалюк А.Ф., Іванович І.М. Інвестиційна привабливість як чинник підвищення конкурентоспроможності території // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №6. – С. 167-173. 2. Рейтинг економік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://russian.doingbusiness.org/rankings> 3. Легкість ведення бізнесу в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://russian.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/ukraine> 4. Кужель В.М. Трансформація інвестування виробництва в ринкових умовах господарювання // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – №4. – С. 85-89.

Д.С. РУБЕЦЬ, аспір.

СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ СЛУЖБИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ДЛЯ ПОЛЕГШЕННЯ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ

Реальні темпи впровадження інновацій в Україні значно нижче максимально можливих. В умовах сучасної економіки вони диктуються раціональною моделлю поведінки суб'єктів економічної діяльності, що вибирають оптимальні в цих умовах темпи інноваційного оновлення. Для раціонального використання необхідних ресурсів з метою інноваційного оновлення необхідно правильно керувати інноваційним процесом на підприємстві.

Для ефективної інноваційної діяльності підприємства, а також управління інноваційними процесами, я пропоную створити інноваційну службу на підприємстві. Цей відділ буде займатися розробкою і впровадженням у виробництво нових видів товарів.

Основною метою планування і створення інноваційної служби на підприємстві є об'єднання всіх учасників проекту для досягнення кінцевого результату.

Інноваційна служба, так само як і підприємство матиме свою стратегію управління. За її розробку і управління інноваційною службою в цілому відповідатиме керівник (менеджер) цього відділу.

При створенні інноваційної служби на підприємстві впроваджується і застосовується інноваційна політика. Інноваційна політика - це своєрідна програма, що встановлює черговість впровадження інновацій, залежно від наявних ресурсів і поставлених завдань.

Метою інноваційної політики є забезпечення узгодженості якісних і кількісних зв'язків усіх елементів інноваційної діяльності. При розробці інноваційної політики широко застосовують економіко-математичні моделі [2]. Інноваційна політика, що успішно реалізовується, забезпечуватиме постійний

зв'язок між усіма етапами здійснення інновацій і узгоджуватиме дії служб підприємства, що безпосередньо беруть участь в інноваційному процесі (служби НДДКР, маркетингу, виробничого відділу, фінансових служб).

Необхідними умовами ефективного управління інноваційною діяльністю є: створення сприятливої обстановки, стимулюючої пошук і освоєння нововведень, які розглядають як необхідний процес. Стимулювання співробітників інноваційних підрозділів повинне враховувати економічні особливості інноваційного процесу (великий ризик, тривалий період запізнювання результату продажів по відношенню до витрат, велика винагорода у разі успіху). Стимулювання може включати частку в майбутніх прибутках, керівництво відповідним новим підрозділом, що виник в результаті успішної інновації.

Фахівці, що задіяні в інноваційній службі підприємства, знаходяться на постійній посаді з окладом, встановленим згідно з штатним розкладом. У разі успішної реалізації запропонованого ними нового виду товару (інновації), вони отримуватимуть обумовлений відсоток від продажів цього товару.

Структура управління інноваційною службою на підприємстві може бути представлена таким чином (рис. 1) :



Рис. 1 - Організаційна структура інноваційної служби яка пропонується на підприємстві

У цю інноваційну службу пропонується залучити наступних фахівців: Менеджер; Економіст; Інженер-конструктор; Інженер-програміст; Технолог; Маркетолог; Інженер матеріально-технічного забезпечення.

В першу чергу ця служба має стежити за основним показником ефективності інноваційної діяльності на підприємстві. Як інтегральний показник, що характеризує ефективність інноваційної діяльності підприємства, може бути використаний коефіцієнт результативності роботи (r) (формула 1) [4]. Чим вищий цей показник, тим ефективніше працює підприємство в інноваційній сфері. Нормою для цього коефіцієнта є проміжок від 1,75 до 5,0.

$$r = \frac{Rc}{\sum_{i=1}^N Qi - \sum_{i=1}^N t(H2 - H1)} \quad (1)$$

де:

T – Період, що аналізується (місяць, рік);

Qi – Сумарні витрати на НДДКР (за рік);

Rc – Сумарні витрати на закінчені роботи, прийняті для запуску в серійне виробництво;

$H1$ – Незавершене виробництво на початок року (у вартісному вираженні);

$H2$ – Незавершене виробництво на кінець року (у вартісному вираженні).

Збалансовані між собою управління інноваційною службою і управління підприємством в цілому дозволять правильно розподілити ресурси для збереження лояльності існуючих споживачів і залучення майбутніх споживачів. Крім того, діяльність інноваційної служби і підприємства мають бути пов'язані між собою, вони повинні передбачати обслуговування майбутніх споживачів засобами інноваціями, що розвиваються, і регулярного менеджменту, що розвивається, після їх залучення до кола споживачів. Таким чином, діяльність інноваційної служби повинна передбачати і організаційні зміни, що стосуються розвитку регулярного менеджменту. Тоді майбутні споживачі надовго або назавжди залишаться лояльними клієнтами інноваційної компанії.

Список літератури : 1. *Аакер Д.* Стратегическое рыночное управление / Д. Аакер. – СПб.: Из-во «Питер», 2002. – 544 с. 2. *Дойль П.* Инновационный менеджмент: стратегия и тактика / П. Дойль. – СПб.: Из-во «ПитерКом», 2003. – 360 с. 3. *Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж.* Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник / Под ред. Зайцева Л.Г., Соколовой М.И.; пер. с англ. – М.: Банки и биржи: ЮНИТИ, 2008. – 908 с. 4. *Фатхутдинов Р. А.* Инновационный менеджмент: Учебник для вузов / Р.А. Фатхутдинов. – 6-е изд., доп. – СПб.: Из-во ЗАО Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2008. – 416 с.

В.В. РУДЕНКО, аспір., ДВНЗ КНЕУ ім. В. Гетьмана, Київ

ПРАГМАТИКА ТА ПРОБЛЕМАТИКА УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ ІНВЕСТИЦІЯМИ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

Фінансове інвестування являється активною формою використання вільного капіталу та одним із засобів реалізації стратегічних цілей підприємств, пов'язаних з диверсифікацією їхньої діяльності. В умовах розвитку ринкових відносин в Україні, за наявності швидкозмінюваної кон'юнктури на фінансовому ринку, недосконалості та нестійкості нормативно-правової бази, інфляційних коливань, – здійснення інвестиційної діяльності суб'єктами господарювання потребує гнучкого та ефективного процесу управління фінансовими інвестиціями.

Питання щодо управління фінансовими інвестиціями підприємства розглядалися у працях, як вітчизняних, так і зарубіжних авторів, зокрема Бланка І.А, Ковальова В.В., Івасенка А.Г., Максимової В.Ф., Никонова Я.І., Федорова А.В., Шарпа У., Александера Г., Бейлі Дж., Фабоцці Ф. та іншими. Проте, запропоновані науковцями форми та методи управління інвестиціями в фінансові інструменти не адаптовані до економічної кон'юнктури та сучасних умов господарювання України і потребують подальшої розробки.

Метою дослідження є визначення проблем управління фінансовими інвестиціями підприємств в Україні та розробка пропозицій щодо їх вирішення.

Фінансові інвестиції підприємств являють собою окремий незалежний напрям інвестиційної діяльності господарюючих суб'єктів, що полягає у

вкладенні капіталу у різноманітні інструменти, які являються предметом купівлі-продажу на фінансовому ринку.

Управління фінансовими інвестиціями підприємств передбачає прийняття управлінських рішень, а також використання способів, методів та прийомів їх реалізації, що забезпечують збереження вкладеного капіталу, досягнення максимально можливого рівня доходності та зниження рівня інвестиційного ризику.

В сучасних умовах господарювання вітчизняні підприємства фрагментарно здійснюють інвестиції у фінансові активи, а ті господарюючі суб'єкти, що займаються фінансовим інвестуванням, мають значні проблеми з управлінням ними.

Ми вважаємо, що до основних причин, що заважають здійсненню інвестицій підприємств у фінансові інструменти стати ефективним механізмом вкладення капіталу можна віднести:

- український фінансовий ринок наповнений системними ризиками політичної нестабільності та низької корпоративної культури;
- вітчизняний фінансовий ринок пропонує обмежений набір фінансових активів для інвестування, поступаючись розвинутих ринкам не лише обсягами, але й числом використовуваних інструментів;
- висока залежність фінансового ринку України в більшій мірі від розвинутих ринків, чим від внутрішніх макроекономічних показників, що зумовлює його нестійкий характер розвитку;
- наявність кризи недовіри, що є першопричиною низької якості корпоративного управління, тоді як відсутність системи захисту базових цінностей суспільства породжує недотримання балансу інтересів учасників фінансового ринку;
- відсутність мотивації здійснення фінансових інвестицій у всіх суб'єктів господарювання тощо.

Наявність низки проблем у сфері здійснення та управління фінансовими інвестиціями на мікрорівні зумовлює необхідність пошуку напрямків їх

вирішення. В цілому, активізації здійснення фінансового інвестування на підприємствах та підвищення ефективності управління ними має сприяти стабільний розвиток фондового ринку, створення сприятливого інвестиційного клімату у країні та якісне державне регулювання інвестиційної сфери. Для досягнення цієї мети слід вжити низку заходів:

- захистити права та інтереси інвесторів через прийняття відповідних нормативно-правових актів;
- зосередити торгівлю цінними паперами на організованому ринку та забезпечити його прозорість;
- сприяти запровадженню нових фінансових інструментів на фондовому ринку та поліпшенню їх інвестиційних характеристик;
- забезпечити відкритість інформації суб'єктів фондового ринку з метою отримання інвесторами надійних даних щодо об'єктів інвестування й вартість цінних паперів для ефективного розподілу капіталу тощо.

З огляду на вищесказане, можна стверджувати, що перспективи розвитку фінансового інвестування в Україні будуть пов'язані з вирішенням наступних трьох завдань: забезпечення стабільності ринку фінансових інвестицій, його інформаційної прозорості та впровадження механізму захисту інтересів інвесторів. Крім того, необхідним буде досягнення оптимального поєднання трьох основних критеріїв якості фінансового нагляду з боку держави – ефективності, економічності та дотримання ринкових принципів.

Таким чином, питання політичної стабільності, привабливого економічного клімату, стабільного зростання економіки, грамотного менеджменту поряд із високим правовим захистом інвесторів до цих пір не знайшли в Україні позитивного вирішення. Цим пояснюється неготовність більшості підприємств здійснювати фінансові інвестиції. Тому, щоб вітчизняний фінансовий ринок зміг виконувати функцію інструменту перетоку інвестиційного капіталу, як це відбувається на розвитку цих ринках, він повинен набути основних ознак цих ринків, стати більш містким, ліквідним та масовим. Це зумовить перетворення управління фінансовими інвестиціями на підприємствах у важливу складову їх

інвестиційної діяльності, адже інвестиції у фінансові активи для будь-якого суб'єкта господарювання є ефективним інструментом реструктурування оборотних коштів (частини оборотних коштів, що знаходять у формі вільних грошових активів та цінних паперів).

Л.М. РИМАРЕВА, ст. викл., *Г.Г. САМУЛЯК*, студ. ВТЕІ КНТЕУ, Вінниця

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ТА ІНВЕСТИЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ В ГОТЕЛЬНОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Сучасна економічна реформа в Україні у напрямку ринкових перетворень докорінно змінює характер, принципи та процес управління підприємствами готельного господарства.

Перехід від директивно керованої економіки до ринкової поновому поставив питання управління підприємствами готельного господарства як суб'єктами ринкових відносин. На перший план висунулися проблеми пошуку інвестицій, на базі яких міг б здійснюватися розвиток та впровадження інноваційних проектів в готельних підприємствах.

Розглядом проблем надходження інвестицій, методів управління інноваційно-інвестиційною діяльністю та особливостей інноваційної діяльності у сфері послуг займалися Н.В. Онищук, М.С. Старинець [3], Ю.В. Дегтярьова [2], О.В. Ареф'єва та С.В. Забуранний [1].

Готельні інновації продовжують аналізуватися лише у вузькому спектрі додаткових послуг, які може зробити готель своїм клієнтам, а інвестиційний розвиток продовжує залишатися за межами комплексного економічного аналізу. В умовах підвищеного попиту на послуги розміщення для різних категорій туристів незмірно зростає потреба в дослідженні інноваційного розвитку з погляду організації інноваційних процесів усередині підприємства і їхньої фінансової підтримки, обґрунтування критеріїв новизни при

впровадженні інвестиційних проектів у готелях різної категорії, формування й використання інвестиційних ресурсів [5].

Однією з основних задач формування інноваційно-інвестиційного портфеля готельних підприємств являється управління інноваційно-інвестиційними проектами в заємозв'язку із цілями підприємства. Показники інноваційної активності промислових підприємств зазначені в таблиці 1

Таблиця 1 - Інноваційна активність промислових підприємств [6]

Показники	2008 рік	2009 рік
Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	10,8	10,7
Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової, %	4,8	5,9
Освоєно інноваційні види продукції, найменувань	2446	2685
Впроваджено нові технологічні процеси, процесів	1647	1893

Для оптимізації інноваційно-інвестиційних проектів необхідно визначати такі показники [2]:

- актуальність і своєчасність інноваційного проекту;
- середній відсоток використання ресурсів підприємства при реалізації конкретних інноваційно-інвестиційних проектів,
- доходність від реалізації інноваційно-інвестиційних проектів в порівнянні з альтернативними інструментами,
- конкретний час початку й закінчення реалізації проектів з урахуванням наявних у підприємства коштів і ресурсів.

Підприємницька й інноваційна діяльність не обов'язково повинна проводитися на постійній основі, тим більше, що в малих підприємствах готельного бізнесу така організація найчастіше неможлива.

Для запровадження інновацій потрібно створити відділ маркетингу, або, якщо не дозволяють фінанси, заохочувати креативність серед наявного персоналу, а також використовувати позитивний іноземний досвід. Такий

відділ або керівник повинен персонально відповідати за розробку, впровадження, а в результаті - успіх інновацій, а також за своєчасне виявлення й заміну поступово застаріваючої продукції, послуги, техніки, технології, за всебічний аналіз виробничо-господарської діяльності, рентгенограму бізнесу, за розробку інноваційних заходів [4].

Готельним підприємством варто управляти таким чином, щоб у ньому створювалася атмосфера сприйняття нового не як погрози, а як сприятливої можливості. Кожний працівник повинен усвідомити, що нововведення - це кращий засіб зберегти й зміцнити своє підприємство. Більше того, необхідно зрозуміти, що нововведення - це гарантія зайнятості й благополуччя кожного працівника.

Залучення інвестицій в сферу готельного господарства є одним з напрямів «Програми розвитку туризму в Україні до 2010 року». Концепцією пропонується розробка програми розвитку комфортабельної готельної бази. Реалізація цього напрямку вимагає джерел фінансування.

Останнім часом спостерігається тенденція зростання зацікавленості в інвестуванні інноваційних проектів готельного господарства іноземними інвесторами. Так, у 2008 р. вартість укладених угод близько з 240 інвесторами склала 46,5 млрд. грн. Наприклад, компанія VS Energy (BC Енерджі Інтернейшнл Україна), що володіє мережею готелів Premier Hotels, інвестує щорічно в розвиток мережі \$ 200 млн в масштабах всієї України.

Однією з досить серйозних причин, чому іноземні мережі довго не входили на український ринок, є те, що потік іноземного капіталу часто натрапляв на складнощі, яких в Україні досі дуже багато. Серед них можна виділити: політичну та економічну нестабільність, недосконалу законодавчу базу, непрозорість ринку цінних паперів тощо.

Таким чином, необхідність усунення несприятливих чинників в середині держави на законодавчому та економічному рівні являється чи не найголовнішою умовою для ефективного управління інноваційно-інвестиційними проектами. А правильна організація та управління

інноваційними та інвестиційними процесами дозволить готельним підприємствам просунутися набагато вперед і домогтися успіху.

Список літератури: 1. *Ареф'єва О.В., Забуранний С.В.* Особливості інноваційної діяльності у сфері послуг.// АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ: НАУКОВИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ ЖУРНАЛ. - №6 (84). - 2008. -с.121-127. 2. Методи управління інноваційно-інвестиційною діяльністю на промислових підприємствах автореф. дис. канд. екон. наук 08.00.04 Ю.В. Дегтярьова; Приазов. держ. техн. ун-т. — Маріуполь, 2007. — 19 с. 3. *Онищук Н.В., Старинець М.С.* Проблеми надходжень інвестицій в готельному господарстві//Онищук Н.В., Старинець М.С. www.rusnauka.com 4. *Павленко І.А.* Економіка та організація інноваційної діяльності. Навч. посібник. — 2-ге вид., без змін. — К.: КНЕУ, 2006. — 204 с. 5. *Школа І.М.* Менеджмент туристичної індустрії. Навчальний посібник / За ред. проф. І.М.Школи. - Чернівці: ЧТЕІ КНТЕУ, 2003. - 662 с. 6. <http://www.ukrstat.gov.ua/>

А. ФЛЕЗЕР, доц. Петрошанського університета (Румунія)

Т.Н. СОКОЛЕНКО, к.п.н., доц. Славянського пед. ун-та

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ И РУМЫНИИ

Основными факторами, определяющими инвестиционную привлекательность Украины и Румынии, являются:

- удобное географическое расположение;
- соседство с Евросоюзом;
- высокий научный и инженерно-технический потенциал;
- квалифицированная рабочая сила, при этом не такая дорогая как в других государствах Восточной Европы и СНГ;
- богатые черноземом почвы и природные условия, благоприятные для производства сельскохозяйственных культур с высокой добавленной стоимостью (виноград, плоды, овощи, технические культуры);
- торговые преференции со стороны Европейского Союза;
- наличие соглашений об избежании двойного налогообложения с более чем 39 государствами;
- двусторонние соглашения о защите инвестиций;

- соглашения о свободной торговле со всеми странами СНГ.

Главным природным ресурсом Украины является земля. Из общей площади 57,7% занимают площади сельскохозяйственного назначения, представленные в основном высокопродуктивными черноземами. Украина обладает достаточными ресурсами для укрепления и развития добывающей промышленности и промышленности строительных материалов, в частности: цемента, строительного камня, керамических материалов, извести, гипса, а также сырья для производства стекла.

Республика Румыния практически не располагает собственными энергетическими ресурсами, за исключением относительно небольших запасов нефти и газа на юге республики, объем которых позволит в краткосрочный период обеспечить часть потребностей промышленности этого региона. В связи с этим одним из направлений укрепления энергетической безопасности страны, а также обеспечения устойчивости экономики является массовое применение энергосберегающих технологий во всех отраслях промышленности и ускоренное развитие производства энергии из возобновляемых источников.

В Украине и Румынии созданы равные условия для отечественных и зарубежных инвесторов. Действующее законодательство предоставляет достаточно гарантий соблюдения прав и интересов иностранных инвесторов, а также гарантии перевода денежных средств и имущества, полученных в результате инвестирования, за пределы Украины и Румынии.

Немаловажным фактором, влияющим на инвестиционную привлекательность государства, является наличие международных соглашений об избежании двойного налогообложения. Так, Украина подписала соглашения об избежании двойного налогообложения (по прямым налогам) со следующими государствами: Австрия, Азербайджан, Албания, Армения, Беларусь, Бельгия, Болгария, Босния и Герцеговина, Великобритания (не вступило в силу), Венгрия, Германия, Греция, Израиль, Казахстан, Канада, Кипр (не вступило в силу), Китай, Кыргызстан, Латвия, Литва, Македония, Нидерланды, Польша, Россия, Румыния, Сербия, Словакия, Словения, Султанат Оман, Таджикистан,

Турция, Узбекистан, Украина, Хорватия, Черногория, Чехия, Швейцария, Эстония, Япония Украиной также были подписаны Договоры о сотрудничестве и обоюдной поддержке по проблемам соблюдения налогового законодательства (СНГ, Азербайджан, Беларусь, Россия, Узбекистан) и Договоры о принципах взимания косвенных налогов на экспорт и импорт товаров (работ, услуг).

Румынией были подписаны Соглашения о поощрении и взаимной защите инвестиций более чем с 29 государствами. Налоговым законодательством Румынии предусмотрены значительные льготы по налогам на доход в зависимости от размера осуществленных инвестиций вплоть до полного освобождения от налога на доход. Также предусмотрены льготы при импорте оборудования, основных средств, предназначенных для увеличения уставного капитала предприятия (освобождение от НДС и таможенных пошлин). Благоприятными являются и условия приобретения оборудования, машин по договорам международного лизинга. Данные условия позволяют ввозить указанное имущество в режиме временного ввоза до 7-ми лет без уплаты при ввозе НДС и таможенных пошлин. Разработанное законодательство о зонах свободного предпринимательства создает все условия для иностранного инвестирования и создания на территории Украины и Румынии предприятий, направленных на экспортное производство с оптимальным режимом налогообложения.

О.В. СИРОМ'ЯТНИКОВА, аспір., НТУ «ХП», Харків

РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ

В сучасних умовах господарювання багато підприємств під впливом світової фінансової кризи опинились у досить скрутному становищі, тому досить гостро стоїть проблема як подолання наслідків кризових явищ та

повернення підприємств до стану функціонуючих, так й ранньої діагностики можливих кризових ситуацій для їх попередження.

В зв'язку з цим виникає необхідність застосування дієвих інструментів антикризового управління, одним з яких є реструктуризація підприємств, яка повинна сприяти покращенню фінансово-економічного стану підприємства (збільшення прибутковості) за рахунок підвищення ефективності виробництва та конкурентоспроможності продукції, продуктивності праці, покращення управління, зниження витрат виробництва.

Більшість аспектів проблем реструктуризації підприємства вже достатньо вивчені та досліджені в багатьох працях зарубіжних і вітчизняних авторів, але недостатньо уваги було приділено процесу реструктуризації підприємства як інструменту антикризового управління.

Необхідність реструктуризації підприємств найчастіше викликана об'єктивними обставинами, серед яких: низька ефективність діяльності підприємств, яка виражається в незадовільних фінансових показниках; нестача оборотних коштів; високий рівень дебіторської та кредиторської заборгованості. Основною метою реструктуризації є виведення підприємств з кризового стану з метою збереження та підвищення ринкової вартості власного капіталу. Відповідно до цього можна виокремити дві форми реструктуризації: оперативну і стратегічну, які взаємопов'язані між собою.

Оперативна реструктуризація, в першу чергу, має санаційний характер, вирішує найбільш гострі економічні та фінансові проблеми в короткостроковому періоді та спрямована на відновлення платоспроможності підприємства. Час її проведення займає 3-4 місяці, і вона має місце у випадках, коли підприємство не може розраховувати на зовнішні джерела фінансування і розв'язує питання підвищення своєї ліквідності за рахунок внутрішніх резервів. Але проведення оперативної реструктуризації буває недостатньо для забезпечення довготермінової конкурентоспроможності підприємства і воно може через деякий час знову опинитись у кризовому стані. Найчастіше оперативна реструктуризація сприяє покращенню результатів діяльності

підприємства в короткостроковому періоді та створює передумови для проведення подальшої стратегічної реструктуризації.

Стратегічна реструктуризація, на відміну від оперативної, спрямована на підвищення інвестиційної привабливості підприємства та збільшення його ринкової вартості за рахунок радикальних перетворень, базується на попередньо розроблених корпоративній та функціональних стратегіях, потребує суттєвих капіталовкладень та здійснюється в значно триваліші строки (більше 1 року). Для успішного проведення стратегічної реструктуризації необхідно визначити стратегічну мету підприємства, розробити стратегічну концепцію розвитку, а також напрями її реалізації. Результатом її вдалого проведення можна вважати збільшений потік чистої поточної вартості майбутніх доходів, забезпечення довготермінової конкурентоспроможності підприємства та збільшення ринкової вартості його власного капіталу.

В країнах з розвинутою ринковою економікою реструктуризація є інструментом управління вартості бізнесу та застосовується не тільки підприємствами, які опинилися у скрутному стані, а й фінансово благополучними компаніями, тому що будь-яка зміна масштабів бізнесу чи ринкових умов потребує адекватної зміни системи управління та проведення реструктуризаційних засобів. В умовах ринкової економіки України характерним для вітчизняних підприємств є те, що на сьогодні реструктуризація підприємств виступає головним інструментом антикризового характеру.

І.В. ФЕДУЛОВА, д.е.н., проф., НУХТ

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Система управління знаннями повинна розгортатись у відповідності з бізнес-моделями і загальною корпоративною стратегією. Здатність до виконавчої праці характеризується набором конкретних фізичних і нервово-психічних потенцій людини, професійно-кваліфікаційних знань, навичок,

умінь, виробничого досвіду, тобто всього того, що визначає репродуктивну трудову діяльність в рамках матеріального виробництва. Здатність до творчої праці – це здатність до виконавчої праці плюс інтелектуальна активність, яка спрямована виключно на саморозвиток особистості в системі суспільної організації виробництва [1, с. 50].

Інновація залежить від двох умов: інтелектуального потенціалу людини і її здатності збирати, накопичувати і переробляти зростаючі потоки інформації. Генерація знання розглядається як творення знання шляхом переробки інформації на основі загальновідомого знання. Джерелом генерації нового знання виступає інтелектуальна активність людини. Знання відтворюється в інновації, які впроваджуються у виробничий процес. Фактори виробництва утворюють систему виробничого процесу, яка може сприяти або ні інноваційній діяльності. Структура інноваційного виробництва складається з руху двох типів факторів виробництва: уречевлених та неуречевлених, які виступають основою визначення інноваційного потенціалу.

Успішність інноваційних процесів або інноваційної діяльності залежать від рівня розвитку адаптаційної властивості підприємств і рівня їх інноваційного потенціалу. Стан і рівень розвитку інноваційного потенціалу характеризується такими факторами: наявністю науково-технічних розробок, що визначають рівень потенційної конкурентоздатності, порівняно зі світовими аналогами; кількістю винаходів, патентів; станом і потужністю дослідно-експериментальної бази галузей і підприємств; наявністю резервних виробничих площ для освоєння дослідних зразків; рівнем технологічної бази виробництва і технологічного обладнання; наявністю ефективних систем підготовки виробництва і ресурсів для серійного випуску нової продукції; ступенем інноваційної активності підприємства, інноваційної орієнтації систем управління і збуту (інноваційним менеджментом, маркетингом, іншим механізмом комерціалізації нововведень); системою підготовки кадрів-інноваторів; фінансовим забезпеченням (обсягами, джерелами). Управління інноваційним потенціалом підприємства містить такий набір елементів: аналіз і

облік; модель функціонування підприємства; організаційно-розпорядча система; цільова функція управління і напрями розвитку потенціалу.

Заміна праці знаннями перетворює суспільне виробництво із матеріального в інноваційне. Інноваційне виробництво – це виробництво, в основі якого лежить використання нових знань (або нове використання знань), які відтворені у технології, ноу-хау, нових комбінаціях виробничих факторів, структурі організації і управління виробництвом, і дозволяють отримувати інтелектуальну ренту і різні переваги перед конкурентами. Таким чином, інноваційне виробництво – це характер виробничої діяльності, при якому центральна роль у виробничому процесі переміщується з механічного використання інформації до інтелектуального, творчого.

Виникає потреба сформулювати основні функції системи управління знаннями і створити систему управління знаннями таким чином, щоб забезпечити постійне інноваційне відтворення виробництва, розвиток його інноваційного потенціалу. Результатом інноваційного виробництва виступає матеріальний продукт і інтелектуальний капітал, тобто знання, які використовуються в організації для отримання конкурентних переваг.

Список літератури: 1. *Михнева С.Г.* Интеллектуализация экономики: инновационное производство и человеческий капитал / С. Г. Михнева // Инновации. – 2003. – № 1. – С. 49-53.

М.В. ЧЕРНЕНКО, аспір., НТУ «ХП», Харків

АНАЛІЗ ІСНУЮЧИХ МЕТОДІВ ОЦІНКИ РИЗИКУ ПРОЕКТІВ

Економічні процеси характеризуються деякою невизначеністю. Оцінка цієї невизначеності набуває особливо великої актуальності для інноваційних процесів.

Управління проектними ризиками є досить новим та постійно вдосконалюваним науковим напрямком. На сьогодні існує велике розмаїття

методів, застосування яких дає іноді абсолютно різні результати, що дозволяє зробити висновок про недосконалість існуючих методик. У вітчизняній літературі, на відміну від іноземної, недостатньо відбита наукова категорія керування ризиками портфеля реальних інвестиційних проектів.

В даній роботі була поставлена задача проаналізувати існуючі методи оцінки ризику проектів та навести узагальнюючі результати стосовно них.

Для рішення поставленої задачі були проаналізовані роботи авторів Джефрі Рінгвеста, Самюеля Грейвса, Рондольфа Кейса [2], Купера Р.Г., Едгета С.Дж., Кляйншмидта І.Дж [1], а також існуюче програмне забезпечення по керуванню ризиками «Risk Master», пакет «Questionnaire&Risk» та Monte Carlo for Primavera.

Узагальнюючі результати проведеного аналізу наукових розробок, можна зробити наступні висновки:

- в існуючих розробках застосовані математичні методи, запозичені з фінансового портфельного інвестування, є спрощеними базовими математичними інструментами не модифікованими під специфіку аналізу ризиків реальних інвестиційних проектів;
- остаточне рішення покладається на суб'єктивну думку людей, що приймають рішення;
- основний акцент зроблений на розробці інструментарію з попередньої підготовки до прийняття рішень – різні форми таблиць, діаграм, портфельних карт;
- ні у вітчизняних ні в закордонних розробках не піднімається належною мірою питання щодо конкретного складу втрат і їх наслідків на результати проекту, тобто не оговорюється структура потенційних погроз по статтях витрат втрат від ризиків;
- основним кількісним показником ризикованості портфеля є підсумовування зважених на ризик показників ЧДД окремих проектів, що, по-перше, дає досить усереднене і нечітке уявлення про ризикованість портфеля і цілому, по-друге, щоб цей метод давав можливості враховувати негативні, або

збиткові варіанти розвитку ситуації по проектах, необхідне введення додаткових показників;

- оцінка ризику портфеля є вторинною процедурою стосовно формування оптимального портфеля; після процедури формування оптимального портфеля відбувається перевірка на прийнятний – не прийнятий рівень ризику портфеля і цілому, якщо не виконуються граничні умови, то портфель відправляється на переформування.

Таким чином, в результаті наведених висновків набуває актуальності розробка моделі управління ризиками портфеля проектів в майбутньому, що деякою мірою буде нівелювати наведені вище недоліки. Результати досліджень будуть наведені в подальших дослідженнях та публікаціях.

Список літератури: 1. *Cooper R.G., Edgett S.J., Kleinschmidt E.J.* “Best Practices for Managing R&D Portfolios”. *Research Technology Management*. July.-Aug 1998. – pp.20-33. 2. *Jeffrey L.Ringuest, Samuel B. Graves and Randolph H. Case* “Formulating Optimal R&D Portpholio”. *Research Technology Management*. May-June 2000. – pp. 47-51. 3. *Cooper R.G., Edgett S.J., Kleinschmidt E.J.* “Portfolio management in new product development: lessons from leaders - II”. *Research Technology Management*. Nov-Dec 1997. – pp. 43-52. 4. *Кендалл И., Роллинз К.* Современные методы управления портфелями проектов и офис управления проектами: максимизация ROI. М.: ПМСОФТ, 2004. – 576 с.

В.В. ШЕВАНЮК, студ., ВТЕІ КНТЕУ

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Останніми роками в Україні все частіше постає питання переходу економіки України на шлях інноваційних перетворень. Особливо актуальним є питання створення реально діючого механізму перетворення реальних знань у технологічні нововведення, за рахунок чого прогнозується можливість значного підвищення конкурентоспроможності національної (вітчизняної) економіки та її довгострокового зростання.

Перехід економіки на інноваційну модель передбачає реалізацію амбіційних планів країни на економічний та технологічний прориви.

Україна має реальні передумови для створення та утвердження інноваційної моделі розвитку економіки. Насамперед - це високий науково-технічний, кадровий та інтелектуальний потенціали, розвинута навчально-наукова система, високий освітній рівень населення, наявність кваліфікованої робочої сили, яка згідна працювати за не дуже високу платню.

За останні роки в Україні було сформовано основи правової бази, що стимулює науково-технічну й інноваційну діяльність, створено десятки зон і територій пріоритетного розвитку, функціонують десятки інноваційних центрів, з'являються перші технопарки, створено численні підрозділи відповідальні за інноваційний розвиток [1].

Основними недоліками у формуванні національної інноваційної системи є:

- Відсутність стратегії переходу України до інноваційної моделі розвитку, неналежне використання методів наукового планування на всіх рівнях управління (системного аналізу, прогнозування, оптимізації, програмно-цільових методів управління тощо), недостатній рівень інноваційної культури працівників органів державної влади.
- Недосконалість нормативно-правової бази регулювання інноваційної діяльності, поширення практики ігнорування законодавства або зупинення дії статей законів, які стосуються фінансування та стимулювання науково-технічної та інноваційної діяльності.
- Неефективність адміністративно-організаційної структури управління науково-технічною та інноваційною діяльністю.
- Недостатній рівень фінансового забезпечення реалізації державної науково-технічної та інноваційної політики.
- Неефективне використання наявних фінансових та інвестиційних ресурсів для реалізації державної науково-технічної та інноваційної політики.
- Невідповідність корпоративної структури, яка формується в Україні, вимогам інноваційного розвитку.

Надмірна бюрократизація організації підприємницької діяльності, складність отримання необхідних дозволів, ускладнений доступ інноваторів до фінансових ресурсів стримують розвиток інноваційної інфраструктури.

- Повільне формування в Україні сучасного і масштабного ринку інноваційної продукції, інфраструктури інноваційної діяльності.

Для ефективного розвитку інноваційного ринку потрібна реалізація широкого спектра заходів: забезпечення фінансування ресурсами пріоритетних напрямків наукових розробок, розширення джерел фінансування на основі спеціальних цільових, венчурних фондів, створення механізмів державного стимулювання ефективного використання приватних і іноземних інвестицій у наукомісткі області, у пріоритетні науково-технічні розробки, зменшення імпортозалежності економіки, а також розширення форм інфраструктури інноваційного ринку (технопарки, наукові центри, торговельні інноваційні біржі, використання можливостей маленького і середнього бізнесу) [2].

Чи можливе в Україні інноваційне диво взагалі? Очевидно, що не тільки можливе, а і життєво необхідне. За даними Світового Економічного Форуму, Україна за рейтингом глобальної конкурентоспроможності (GCI rank) станом на 2009 рік посідає 82 місце (в порівнянні з 72 у 2008 році) зі 133 можливих. Звучить аж ніяк не обнадійливо. За індексом інноваційних факторів Україна посіла 80 місце [3]. Для порівняння, Кенія за цим показником займає 50 місце, Азербайджан – 56, Казахстан – 78. За базовими показниками Україна посідає 94 місце в світі, серед яких: розвиток інфраструктури – 78 місце; інституційний розвиток – 120 місце; макроекономічна стабільність – 106 місце; продуктивність ринку – 109 місце; розвиток фінансового ринку – 106 місце; технологічний розвиток – 80 місце. Не потрібно бути дипломованим економістом для того, щоб зробити висновки про ефективність української економіки. Проте є і деякі позитивні моменти: Україна займає 46 місце за науковим потенціалом в світі та 29 місце за розміром національного ринку. Це є прекрасним плацдармом для розвитку інноваційної економіки.

В першу чергу, інноваційна діяльність передбачає інвестування у сферу науково-технічних розробок. Питома вага підприємств в Україні, що впроваджують інновації не те що збільшується, як це передбачає інноваційна модель, а стабільно знижується. Даний показник у 2008 році впав на 1,2 % в порівнянні з попереднім роком та на 5 % в порівнянні з 2000 [3].

Які кроки на державному рівні необхідно зробити для впровадження ефективного механізму функціонування інноваційної економіки в Україні? По-перше, необхідно створити систему стимулів, яка сприяла б залученню вітчизняних і зарубіжних інвесторів, банків, а також великих підприємств до інвестування засобів в розвиток венчурних інноваційних фірм і проектів. По-друге, розробити чітку систему надання державних гарантій кредитуванню перспективних інноваційних проектів. Нажаль, наша економічна система в реальності нероздільно пов'язана з політикою. А політику на даному етапі економіка не цікавить.

Список використаних джерел: 1. Василенко В.О., Шматько В.Г. Інноваційний менеджмент: Навч. Посібник. Видання 3-є, вип. та доп. /За ред. В.О. Василенко. –К.: Центр навчальної літератури, 2005. 440с. 2. Гуляев В.Г. Туризм: Экономика и социальное развитие.- М: «Финансы и статистика»,2003. 3. www.ukrstat.gov.ua

Е.И. ШЕВЧЕНКО, маг., **В.Ф. ГАГАРИНОВА**, к.э.н., доц., СевНТУ,
Севастополь

ПРОБЛЕМА ВЫБОРА МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Деятельность любого предприятия, так или иначе, связана с вложением ресурсов в различные виды активов, приобретение которых необходимо для осуществления основной деятельности этой фирмы, т.е. с процессом инвестирования. Эффективным инструментом перспективного управления инвестиционной деятельностью организации, подчиненного реализации целей ее общего развития в условиях существенных изменений конъюнктуры

инвестиционного рынка и связанной с этим неопределенностью, выступает инвестиционная стратегия.

Инвестиционная стратегия — система долгосрочных целей инвестиционной деятельности предприятия, определяемых общими задачами его развития и инвестиционной идеологией, а также выбор наиболее эффективных путей их достижения[1,с.170].

Процесс разработки инвестиционной стратегии является важнейшей составной частью общей системы стратегического выбора предприятия, основными элементами которого являются миссия, общие стратегические цели развития, система функциональных стратегий в разрезе отдельных видов деятельности, способы формирования и распределения ресурсов.

На сегодняшний день существует множество моделей формирования инвестиционной стратегии, наиболее распространенными из инвестиционные SWOT- и GAP-анализ, основным недостатком которых является ориентация на краткосрочную перспективу. В рамках модели ADL-LC возможно проведение не только статического, но и динамического анализа, а также прогнозирования как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе.

Для формирования долгосрочных стратегических целей необходимо использовать модели, основывающиеся на концепции жизненного цикла предприятия. Модель “ADL/LC”[2] является одной из наиболее распространенных моделей, использующих понятие жизненного цикла бизнес-единицы или отрасли, и предполагает, что любой бизнес последовательно проходит в своем существовании этапы рождения, развития, зрелости и спада.

На первом шаге стратегия предварительно и в общей форме определяется в соответствии с тем, какую клетку матрицы занимает конкретный бизнес. На втором шаге учитывается позиционирование бизнеса внутри данной клетки матрицы. После этого, на третьем шаге осуществляется выбор уточненной стратегии, соответствующей выбранному пути развития бизнеса. На этом этапе для каждой из возможных ситуаций предлагается конкретный набор

комбинаций из 24 уточненных стратегий. Матрица модели ADL/LC зазначена на рисунку 1.

Относительное положение на рынке					Этапы жизненного цикла
слабое	прочное	замётное	сильное	ведущее	
Выход					старение
				развитие-выживание	зрелость
			избирательное развитие		развитие
		естественное развитие			рождение

Рис. 1 - Матрица модели ADL/LC

Подводя итог необходимо сказать о том, что применение приведенного выше метода разработки инвестиционной стратегии позволит определить не только стратегию деятельности предприятия, зависящую от макроэкономического состояния государства, но и определить перспективные направления инвестирования, что позволит фирме максимизировать доход.

Бibliографический список: 1. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент : учебное пособие для ВУЗов. 2-е изд., перераб. и доп. / К.: Эльга Ника-Центр ,2001.- 552с. 2. Лахметкина Н.И. Инвестиционная стратегия предприятия : учебное пособие / Н.И. Лахметкина. - М.: КНОРУС, 2006. - 184 с.

О.Б. БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ, к.т.н., доц., НТУ «ХП», Харків

ЗАДАЧА РОЗПОДІЛУ ІНВЕСТИЦІЙ В ДИНАМІЧНОМУ ПРОГРАМУВАННІ

Динамічне програмування – це метод оптимізації, пристосований до операцій, у яких процес ухвалення рішення може бути розбитий на етапи (кроки). Такі операції називаються *багатокроковими*. Початок розвитку динамічного програмування відноситься до 50-х років ХХ ст. і пов'язаний з ім'ям американського математика Р. Беллмана [1-5].

Метод динамічного програмування може застосовуватися тільки для певного класу задач. Ці задачі повинні задовольняти таким *вимогам* [1]:

Задача оптимізації інтерпретується як n -кроковий процес керування.

Цільова функція дорівнює сумі цільових функцій кожного кроку.

Вибір керування на k -му кроці залежить тільки від стану системи до цього кроку, не впливає на попередні кроки (немає зворотного зв'язку).

Стан s_k після k -го кроку керування залежить тільки від попереднього стану s_{k-1} і керування X_k (відсутність післядії).

На кожному кроці керування X_k залежить від кінцевого числа керуючих змінних, а стан s_k – від кінцевого числа параметрів.

У основі розв'язання всіх задач динамічного програмування лежить "*принцип оптимальності*" Беллмана, який формулюється так [1]: який би не був стан системи S в результаті будь-якого числа кроків, на найближчому кроці керування потрібно вибирати так, щоб воно в сукупності з оптимальним керуванням на всіх подальших кроках приводило до оптимального виграшу на всіх кроках, що залишилися, включаючи даний.

Цей принцип вперше був сформульований Р. Беллманом в 1953 р. Беллманом чітко були сформульовані і умови, при яких принцип правильний. Основна вимога – процес керування має бути без зворотного зв'язку, тобто керування на даному кроці не повинне впливати на попередні кроки.

Розглянемо *загальну постановку задачі розподілу інвестицій* [1, 2, 4, 5].

Для розвитку виділено капітальні вкладення у розмірі S . Є n об'єктів вкладень, по кожному з яких відомий очікуваний прибуток $f_i(x)$, що одержується від вкладення певної суми коштів. Необхідно розподілити капітальні вкладення між n об'єктами (підприємствами, проектами) так, щоб отримати максимально можливий сумарний прибуток. Для складання математичної моделі виходимо з припущень:

- прибуток від кожного підприємства (проекту) не залежить від вкладення засобів в інші підприємства;

- прибуток від кожного підприємства (проекту) виражається в однакових умовних одиницях;
- сумарний прибуток дорівнює сумі прибутків, отриманих від кожного підприємства (проекту).

Проте дана постановка є спрощеною моделлю реального процесу розподілу інвестицій, і в "чистому" вигляді не зустрічається, оскільки не враховує деякі чинники, а саме: 1) наявність "неформальних" критеріїв, тобто тих, які неможливо виміряти кількісно, у зв'язку з чим проекти можуть мати різний пріоритет; 2) рівень ризику проектів.

У зв'язку з необхідністю врахування рівня ризику при формуванні інвестиційного портфеля з'явилося стохастичне динамічне програмування, яке має справу з імовірнісними величинами. Воно широко застосовується в керуванні ризиковими фінансовими інвестиціями.

Список літератури: 1. Исследование операций в экономике: учеб. пособие для вузов / *Н.Ш. Кремер, Б.А. Путко, И.М. Тришин, М.Н. Фридман.* – М.: ЮНИТИ, 2006. – 407 с. 2. *Кутковецький В.Я.* Дослідження операцій: навч. посібник. – К.: „Видавничий дім „Професіонал”, 2004. – 350 с. 3. *Боровік О.В., Боровік Л.В.* Дослідження операцій в економіці: навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 424 с. 4. Динамическое программирование в экономических задачах с применением системы MATLAB / *Н.П. Визгунов.* – Н.Новгород: ННГУ, 2006. – 48 с. 5. *Hamdy A. Taha.* Operations Research: An Introduction, Prentice Hall; 8th. Edition, 2006. – 838 p.

Т.О. ЄРШОВА, маг., НТУ «ХП», Харків

ДОСЛІДЖЕННЯ ІСНУЮЧИХ МЕТОДІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах трансформаційної економіки України інноваційна діяльність виступає рушійною силою відновлення розвитку, освоєння і випуску нової конкурентоспроможної продукції, проникнення на світові ринки товарів і послуг. Для достатньо повного та сталого інноваційного розвитку підприємства досить важливим є вибір методів організації інноваційного процесу.

Досвід зарубіжних фірм свідчить, що інноваційний процес може бути організований на основі таких методів:

- традиційної послідовної організації робіт;
- паралельної організації робіт;
- інтегральної організації робіт;
- організації роботи «змішаних бригад».

Розглянемо ці методи більш детально.

Першим методом є традиційна послідовна організація робіт. У разі послідовної організації робіт інноваційний процес здійснюється по черзі в різних функціональних підрозділах фірми. Після завершення роботи в черговому підрозділі передбачається прийняття одного з двох рішень: продовжувати чи зупинити здійснення проекту створення нового продукту. За умови такої організації початок роботи в наступному підрозділі прямо залежить, з одного боку, від завершення роботи в попередньому підрозділі, а з іншого — від прийняття керівником фірми позитивного рішення.

Послідовна організація робіт має такі переваги:

- обмежує фінансовий ризик, пов'язаний з розробкою інноваційного процесу, тому що інвестування розробки програми на кожному етапі відновлюється лише після повторної його оцінки і відповідного рішення керівника фірми;
- спрощується контроль за ходом робіт, які на кожному етапі відносяться до подібного виду діяльності і проводяться у відповідному підрозділі.

Недоліком послідовної організації є тривалість роботи над створенням інновації. Загальна тривалість інноваційного процесу дорівнює сумі витрат часу всіма підрозділами, які були залучені до роботи, крім того, ці витрати збільшуються на час, необхідний керівництву фірми для послідовного прийняття кількох рішень.

Наступним є - паралельна організація робіт. За такої організації інноваційного процесу початок роботи не потребує завершення попереднього етапу роботи, здійснюваного в іншому підрозділі, а допускає одночасне їх

проведення. При цьому передбачається оцінка кожного етапу роботи після його закінчення і прийняття відповідно цієї оцінки рішення про продовження робіт. Порівняно з послідовною, паралельна організація робіт дає змогу скоротити тривалість інноваційного процесу, але збільшує фінансовий ризик, бо рішення приймається вже після початку наступного виду роботи.

Третім методом є інтегральна організація робіт. Такий метод дає змогу поєднувати в часі виконання усіх видів і фаз інноваційного процесу, пов'язаного зі створенням інновації. Для цього формується змішана бригада, до складу якої включають усіх необхідних фахівців, що дає можливість одночасно вирішувати всі питання розробки, синхронізувати дії з організації виробництва та після продажного обслуговування нового виробу.

До переваг інтегральної організації належать:

- скорочення термінів розробки;
- оперативне реагування на зміни, що відбуваються в середовищі;
- активне співробітництво та творча атмосфера між усіма учасниками інноваційного процесу, що забезпечує потік нових ідей.

Інтегральна організація роботи ґрунтується на децентралізації та самостійності підрозділів, що забезпечує їх високу маневреність, оперативність, гнучкість у прийнятті рішень щодо проблем з організації інноваційного процесу.

Перейдемо до розгляду останнього типу організації роботи, а саме організація роботи «змішаних бригад».

До складу змішаних бригад (команд) входять сім основних категорій учасників:

- керівники й адміністративний персонал;
- дослідники;
- генератори ідей;
- розроблювачі;
- експерти-консультанти;
- інтрапренери;

- обслуговуючий (технічний) персонал.

Створення і розробка нововведень здійснюються в умовах взаємодії всіх учасників групи, високої активності передусім генераторів ідей, дослідників, розроблювачів, консультантів (аналітиків).

О.Ю. ЛІНЬКОВА, к.е.н., доц., НТУ «ХПІ»

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТРАНСФЕРУ ТЕХНОЛОГІЙ

Вступ. Сучасний розвиток економіки у світі характеризується інформаційним характером, що змінює структуру господарської діяльності, систему цінностей суспільства та їх взаємозв'язок. Дане питання знаходить своє відображення в статистичних даних щодо розміру інвестування та інтенсивності появи на світовому рівні інновацій в певних галузях діяльності. За таких умов актуальним стає питання дослідження процесів трансферу технологій як на міжнародному так і на міжгалузевому рівнях.

Дослідженням проблем, пов'язаних з трансфером технологій, займається багато вітчизняних та закордонних вчених. Але відкритими залишаються питання створення певних механізмів, які б враховували як технологічний рівень суб'єктів господарювання так і державну стратегію міжнародної співпраці країни. Постановка задачі. Метою дослідження є сучасні особливості трансферу технологій. Завдання публікації – розробка теоретичних основ механізму трансферу технологій.

Методологія. Для визначення особливостей і проблем трансферу технологій потрібно визначитися з механізмів їх створення. Розробка нових технологій складається з певних стадій: розробки ідеї; доведення ідеї до технологічного рівня; комерціалізація нової технології. Якщо оцінити альтернативні варіанти інноваційного розвитку країн за шкалою вартості, то самим дешевим є варіант виконання всіх стадій в одній країні, але при цьому запорукою успіху є вільність доступу до існуючих новацій, та відкритість політики країни щодо

поширення як продуктів всіх інноваційних стадій так і товарів, що були створені з використанням новації. А самим дорогим варіантом інноваційного розвитку країни є купівля певних інноваційних технологічних продуктів або товарів. В межах зазначеного інтервалу існує безліч варіантів інноваційного розвитку країн, які ми можемо спостерігати на прикладі інноваційного розвитку Японії, США, Німеччини.

Загальними проблемами сучасного трансферу технологій є інтеграція системи наукових знань, використання інформаційних технологій, висока швидкість появи новацій, нерівний ступінь доступу до результатів новацій. За таких умов для зменшення вартості інноваційного розвитку України необхідними є: удосконалення ринкової інфраструктури (державна підтримка розвитку фондового, страхового ринків); спрямування національної системи освіти на підготовку не ерудитів, а творчих особистостей; гармонійний розвиток всіх організаційно-правових форм бізнесу (малий та середній бізнес дозволяє найбільш економічним шляхом реалізовувати перші дві стадії інноваційного розвитку завдяки власній гнучкості, а великий – третю стадію); реалізація соціальних програм, спрямованих на зменшення рівня міграції.

Головною ідеєю реалізації міжнародної політики будь-якої країни в інформаційній економіці стає забезпечення сприятливих умов для трансферу передових технологій. Ця ідея є основою і створення нового в усіх сферах і підвищення конкурентоспроможності традиційних видів діяльності.

Результати дослідження. Дослідження особливостей та проблем сучасного трансферу технологій показує, що існує потреба розробки моделей та механізмів, які б враховували загальні риси інноваційного процесу на світовому рівні та його національні особливості.

Висновки. До головних особливостей сучасного трансферу технологій відносяться: інтеграція системи наукових знань, використання інформаційних технологій, висока швидкість появи новацій, нерівний ступінь доступу до результатів новацій. Трансфер технологій ускладнюється міжнародною

політикою окремих країн та їх об'єднань, відсутністю єдиної світової системи оцінки новацій, недосконалістю процесів впровадження новацій.

Питання для проведення подальших досліджень: розробка економіко-математичної моделі для підприємства, щодо визначення доцільності інвестицій у нову технологію.

А.И. ОМЕЛЬЧЕНКО, студ., НТУ «ХПИ», Харьков

КОНТРОЛЛИНГ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

Переход к рыночной экономике требует новых подходов к управлению: на первый план выходят экономические, рыночные критерии эффективности, повышаются требования к гибкости управления. Новым словом в управлении стало появление контроллинга как функционально обособленного направления экономической работы на предприятии.

Контроллинг — управленческая категория, которая охватывает все сферы деятельности организации: финансы, учёт, менеджмент, маркетинг, интегрируя и координируя деятельность различных служб для достижения оперативных и стратегических целей. Планирование, принятие решений и управление инвестициями из-за их долгосрочных последствий и капиталовложений считаются наиболее значимыми задачами на предприятии. Поэтому целью контроллинга инвестиционных проектов является достижение предприятием максимального дохода от введения в практику инвестиционного проекта путем контроля и осуществления мер по рациональному использованию инвестиционных ресурсов.

При принятии инвестиционных решений должны ставиться следующие вопросы, а задача контроллеров — своевременно найти ответы на них:

- инвестировать или не инвестировать;
- инвестировать сейчас или в более поздний период;
- в какой проект инвестировать (оценка альтернатив);

- в какие объекты инвестировать при одинаковых проектах;
- производить ли дальше продукцию или ликвидировать этот вид производства.

Основные задания контроллинга инвестиционных проектов следующие:

- анализ методики планирования инвестиционных проектов;
- разработка системы критериев для оценки эффективности инвестиционных проектов;
- координация процессов планирования и бюджетирования инвестиционных проектов;
- экономический анализ планов и бюджетов инвестиционных проектов;
- мониторинг текущей информации и контроль выполнения работ по проекту;
- корректирование планов с учетом изменения условий;
- анализ причин отклонения от плана;
- контроль за использованием бюджета инвестиций;
- оценка будущей эффективности проекта с учетом изменяющихся условий;
- разработка рекомендаций для принятия управленческих решений.

Контроллинг позволяет четко и наглядно анализировать эффективность проекта в процессе его реализации, от стадии подготовки предпроектной документации до его завершения, что является необходимым условием при принятии управленческого решения, позволяет полностью охватить весь процесс реализации инвестиционных проектов. Это позволяет говорить об эффективности использования контроллинга предприятием для получения максимальной прибыли от инвестиционного проекта, устранения затрат, связанных с нестабильностью экономического и политического положения страны, а также получения положительного социального эффекта.

Список литературы: 1. Данилочкина Н. Р. Контроллинг — как инструмент управления предприятием.— М.: Аудит, ЮНИТИ, 2005. 2. Манн Р., Майер Э. Контроллинг для

начинающих: Пер. с нем. -М.: Финансы и статистика. 2001. **3. Наумов А.** Контроллинг и управленческий учет: практический опыт реализации // Управленческий учет. – 2006. -№ 1. **4. Толкачева Е. В.** Объект исследования контроллинга как научной дисциплины // <http://www.bankreferatov.ru>. **5. Фалько С. Г., Носов В. М.** Контроллинг на предприятии.— М.: Знание России, 2005. **6. Фольмут Х. Й.** Инструменты контроллинга от А до Я: Пер. с нем./Под ред. и с предисл. М. Л. Лукашевича и Е. Н. Тихоненковой. - М.: Финансы и статистика, 2001. - 288 с. **7. Мониторинг инвестиционных проектов** // <http://www.provsebanki.ru>.

Ю.И. ИГНАТЬЕВА, студ., НТУ «ХПИ», Харьков

ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА В УКРАИНЕ

После того, как Украина стала независимой, чрезвычайно выросла актуальность изучения проблем, связанных с инвестированием развития экономики нового государства. Если есть инвестиции (а они есть тогда, когда в стране имеет место благоприятный инвестиционный климат), то возможно спрогнозировать тенденции социально-экономического развития национального хозяйственного комплекса, которые являются залогом не только экономической, но и политической независимости. Отметим, что в связи с неустойчивым инвестиционным климатом в современной Украине управления инвестиционными процессами в Украине является чрезвычайно сложным, потому что инвестиционная деятельность в условиях кризиса является слабой; инвестиционная политика - нестабильной, что связано с законодательной базой, налоговой политикой и тому подобное; инвестиционный менеджмент - инерционным. Управление инвестиционными процессами, его укрепление, развертывание и последующее развитие следует начинать с кардинального улучшения инвестиционного климата, то есть из существенного повышения инвестиционной привлекательности территории Украины в целом, которое зависит от быстреего обеспечения стабильности законодательной базы, улучшение налоговой политики путем снижения налогов и уменьшения пошлины, усиление борьбы с преступностью и сокращением ограничений

относительно частной собственности иностранцев. Учитывая современное состояние экономического потенциала и ограниченные внутренние инвестиционные возможности на протяжении всего периода трансформации экономики, государство пыталось создать благоприятные условия для развития инвестиционного климата. Был осуществлен переход к управлению инвестициями на базе рыночных отношений, сформирована многосекторная система капитального строительства и усовершенствована нормативно-правовую регуляцию. Статистические данные за последние несколько лет свидетельствуют, что наметился стойкий рост объемов прямых иностранных инвестиций в экономику нашего государства. В первом полугодии в 2009 г. больше всего вырос капитал нерезидентов из Кипра - на 432,6 млн. дол., Франции - на 361,6 млн. дол., Российской Федерации - на 101,5 млн. дол., Польши - на 26,6 млн. дол., Дании - на 20,4 млн. дол. В настоящее время, в сфере управления инвестициями, необходимо формирование как конечных, так и промежуточных целей. Для этого необходимо: определить критерии выбора главных направлений капитальных вложений; установить те непереносимые условия, при которых обеспечиваются возможности расширенного воспроизводства для всех участников инвестиционного процесса; сформулировать принципы и условия финансирования на разных ступенях инвестиционного процесса, включая и образование ресурсов вложений.

Многие потенциальные инвесторы заинтересованы в большом рынке Украины, в ее щедрых ресурсах, квалифицированной рабочей силе, однако не спешат сделать решительный шаг. Потенциальные американские инвесторы остерегаются влиянию таких негативных факторов как избыточная регуляция; сложные, путанные и высокие налоги; законы, которые могут измениться; невозможность выполнять контракты. Все это создает неблагоприятную среду для бизнеса и инвестиций. Украинские предприниматели называют тот же список негативных факторов. Действительно, фискальная структура является выдающимся фактором, хотя часто уровень налогообложения не считают важнейшим фактором. Такие страны, как Нидерланды, Швеция и Дания

известны своим высоким уровнем налогообложения, однако они не испытывают недостатки инвестиций. Важнейшей для инвестора является ясность, прозрачность и предвидение. Неясные или противоречивые законы влекут конфликты с налоговыми инспекторами. В худшем случае это приводит к коррупции со стороны налогового инспектора, компании или из обеих сторон вместе. Но даже без коррупции непредсказуемо высокие налоги значат большой риск, низкие прибыли и неблагоприятный инвестиционный климат. Для повышения эффективности использования государственных инвестиций в Украине целесообразно:

- внедрить порядок заключения контрактов на сооружение объектов только за результатами конкурсов;
- внедрить ответственность за нарушение условий контракта на строительство объектов, которое осуществляется за счет Госбюджета Украины;
- перейти от безвозвратного бюджетного финансирования инвестиций в производственной сфере к их кредитованию.

А к числу основных направлений развития управления инвестиционным процессом в первую очередь следует отнести: активизацию работы всех участников инвестиционного процесса; рост качества проектов на основе поливариантности проектных решений; стремление к высокой организации процесса планирования, достижение организационной адаптивности; максимальное использование достижений науки и техники. Таким образом, нужно реально оценивать внутренние и внешние факторы развития Украины, учитывая как ее реальные возможности, так и отношения к ней в мире. Для этого необходимо способствовать улучшению инвестиционного режима, усовершенствовать государственную регуляцию инвестиционной деятельности, создать нормативную базу, которая бы обеспечила соответствующие предпосылки и гарантии, благодаря которым инвесторы могут быть уверенными в завтрашнем дне.

Список литературы: 1. Строительная компания «PROXIMA» ,<http://www.proxima.com.ua/articles/articles.php?clause=1090>. 2. Редакция E-Commerce <http://e-com.dp.ua/text/20090721-1708.html>. 3. строительство и реконструкция: <http://www.stroyart.com.ua/ru/publications/4594>. 4. Павел Ульянов, Основатель инвестиционно-консалтинговой компании «Конэкс»,<http://conex.biz.ua/article.php?id=3>. 5. Инвестиции: Учебник для вузов. 2-е издание, Бочаров Владимир Владимирович, Учебники для вузов, Издательство: Питер (2004), ISBN: 5-94723-037-2. 6. Инвестиции Уильям Ф. Шарп, Гордон Дж. Александер, Джеффри В. Бейли Университетский учебник, Издательство: Инфра-М (2003), ISBN: 5-16-002595-2, 0-13-183344-8, 1028 стр.

В.В. КОРОЛЬОВА, студ., **Ю.В. ОСТРОКОНЬ**, студ., НТУ «ХПІ», Харків

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІКИ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

Государственное регулирование экономики - форма управления экономикой, представляющая собой влияние, воздействие государственных органов на экономические процессы. Оно применяется в условиях, когда объект управления непосредственно не подчинен субъекту управления, т.е. какому-то государственному органу.

Государственное регулирование экономики охватывает все стороны общественного воспроизводства. Но первостепенное внимание уделяется регулированию отношений собственности и предпринимательства, инвестиций и структурной перестройке отраслей материального производства, социального развития и рынка труда, финансового рынка и денежного обращения, внешнеэкономической деятельности. И в этой связи определенное вмешательство государства в экономические и социальные процессы представляется совершенно необходимым. В данном случае, государству отводится ведущая роль в создании экономических стимулов, заинтересованности граждан и юридических лиц в развитии производственных отношений; гарантии безопасности в политической, социальной, экологической, оборонной и других сферах; разработке программных и прогнозных документов, стратегии действия долгосрочного и краткосрочного характера с ориентированием на соответствующие приоритеты; введении необходимых ограничений хозяйственной деятельности и контроле за их

соблюдением. Практическое значение государственного регулирования экономики состоит в обеспечении развития инфраструктурных отраслей экономики, подавлении негативных проявлений рыночного механизма, осуществлении заботы о подрастающем поколении, поддержании образования и культуры общества, субсидировании экологических программ и организаций. Кроме того от государства требуется регулирование деятельности крупных монополий, пресечение недобросовестной конкуренции.

Обычно роль государства в экономике связывается с несовершенством или пороками рынка, которое государство должно компенсировать. Рынок, как и любая другая экономическая система, не совершенен. Если бы он был идеален, то роль государства в экономике возможно была бы абсолютно минимальной. Однако в этой логике присутствует только часть правды, реальная ситуация значительно сложнее. Есть некие обстоятельства и факторы, которые определяют роль государства не просто как компенсатора несовершенств рынка, а имеющего функции, относящиеся исключительно к его прерогативе.

Существует множество экономических проблем, которые никак нельзя решить без государственного вмешательства: внешний долг страны, проблема обеспечения постоянных достаточно высоких темпов научно-технического прогресса, проблема безработицы, инфляции и др.

Список литературы: 1. Экономическая теория: Учебник / Под общ. Ред. акад. В.И. Видяпина, А.И. Добрынина, Г.П. Журавлёвой – М.: Инфра - М, 2002 – 714 с. 2. Государственное регулирование рыночной экономики, Кулагин В.И., 2005 «РАГС», 829с 3. В. Ступин, Т. Хохлова, А. Шадрин, В. Новиков, 1999, 197 с 4. .Г. Морозова, Издательство Юнити-Дана, 2002, 256с

ВЕНЧУРНЫЙ БИЗНЕС КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Эффективность реализации стратегии инновационного развития Украины в значительной степени зависит от финансирования наукоемких и высокотехнологичных производств. На возможности государства поддерживать инновационные разработки негативно повлиял мировой финансовый кризис, приток иностранных инвестиций в Украине сократился из-за нестабильной политической обстановки, поэтому в сложившейся ситуации актуальным является поиск альтернативных источников финансирования инновационной деятельности.

Одним из таких источников может выступать развитие венчурного бизнеса в Украине. Венчурные предприятия представляют собой преимущественно малые предприятия, действующие в технологически прогрессивных отраслях, которые специализируются в сферах научных исследований, разработок, создания и внедрения инноваций. Данные фирмы в большинстве случаев создаются под реализацию конкретного инновационного проекта, и для них свойственна высокая степень неопределённости в сочетании с быстрыми темпами изменений, что может привести к потере вложенных средств, либо к значительному выигрышу [1–2].

Наиболее распространёнными формами венчурного предпринимательства, в зависимости от источника финансирования, являются: независимые венчурные фирмы (создаются учредителями для реализации какого-либо проекта и самостоятельно привлекают для этого средства частных или институциональных инвесторов); внешний венчур (создаются одной либо несколькими корпорациями на паевой основе для осуществления венчурного проекта); венчурные фирмы, финансируемые инвестиционными фондами;

внутренний венчур (структурные подразделения либо отделы компании, которые финансируются за счёт основной деятельности компании) [3].

Основным источником финансирования венчурных фирм является венчурный капитал. Венчурный капитал – это долгосрочный, рисковый капитал, инвестируемый в акции новых и быстрорастущих высокотехнологичных компаний с целью получения высокой прибыли. В настоящее время венчурный инвестор может предоставлять такие услуги: предложения относительно развития фирмы; консультации по вопросам корпоративной стратегии; разработка маркетинговой политики; организация контактов; получение дополнительной информации о рынке; подбор управленческого персонала [1].

Основная проблема развития венчурного бизнеса в Украине – отсутствие правовой поддержки венчурных предприятий со стороны государства. Это означает, что, несмотря на весь существующий в Украине инновационный потенциал, задействовать его для осуществления инновационного прорыва практически невозможно, поскольку для новаторов нет упрощённого доступа к финансам, что обусловлено экономической нестабильностью, угрозой инфляции, неразвитостью рынка ценных бумаг, неблагоприятной налоговой политикой, несовершенством правового регулирования инновационных процессов, их декларативностью.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в рамках реализации стратегии инновационного развития Украины недостаточно используется потенциал венчурных предприятий. Для выхода из сложившейся ситуации необходимо стимулировать венчурные предприятия за счет предоставления им налоговых льгот.

Список литературы: 1. Бандурка И.В., Захарченко С.П., Товажнянская Е.Л. Технологическая инновационная деятельность: Финансово-экономический аспект. – Харьков, НТУ «ХПИ», 2003. - 230с. 2. Бовдырь И.И. Венчурный бизнес как фактор инновационного развития // сб. науч. трудов: по матер. Второй Междунар. науч.-практ. конф. 13 дек.2007 г.- Харьков: НТУ «ХПИ», 2008.-572 с. 3. Йохна М.А., Стадник В.В. Економіка і організація інноваційної діяльності: Навчальний посібник. – К.: Видавничий центр «Академія», 2005. - 400с. (Альмаматер).

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Инновационная деятельность на современном этапе стала ключевым фактором развития ведущих отраслей экономики, под ее воздействием ускоренными темпами обновляется техническая база производства и потребления, преобразуется сырье, непрерывно совершенствуется производимая продукция, пополняется ее ассортимент, интенсифицируется процесс исследований и разработок новых видов продукции. Влияние инновационной деятельности на конкурентоспособность предприятий, отраслей, носит многоплановый характер.

Влияние сказывается через изменение характера конкуренции, повышение значимости проблемы качества и надежности, появление новых товаров, новой технологии, преобразование производственной базы, усиление воздействия на рыночный спрос, на организационно-управленческие аспекты конкурентоспособности.

Конкурентоспособность продукции предприятия на рынке определяется темпами внедрения им новейших научно-технических решений и развития наукоемких технологий, эффективностью инновационных процессов. В современном мире масштабное использование инноваций в хозяйственной деятельности становится одним из основных источников повышения конкурентоспособности и устойчивого экономического роста.

Исследованию инноваций и инновационных процессов посвящена литература под редакцией как зарубежных, так и отечественных ученых: П. Друкера, А. Гринева, А. Мельника, Ю. Коренева, М. Хаммера и других ведущих ученых-экономистов [1-5].

Повышение роли инновационного потенциала в современном производстве привело к тому, что конкурентная борьба предприятий на мировом рынке все

больше перемещается в область новизны и совершенствования выпускаемой продукции и технологии производства. На современном этапе развития рыночных отношений важнейшим фактором формирования конкурентоспособности многих предприятий, их развития и укрепления становится интенсификация инновационной деятельности.

По мере экономического развития общества значение инноваций все более возрастает. Инновации становятся важнейшим инструментом конкурентной борьбы хозяйствующих субъектов на всех уровнях иерархии – от отдельных предприятий до регионов и стран в целом.

Инновационная деятельность представляет собой процесс по стратегическому маркетингу, НИОКР, организационно-технологической подготовке производства, производству и оформлению новшеств, их внедрению и коммерческой реализации на рынке с целью получения прибыли, распространению в другие сферы. Она направлена на обеспечение нового уровня взаимодействия факторов производства, благодаря использованию новых научно-технических знаний [2].

В методологическом плане выделяют два основных подхода к трактовке управления развитием. Во-первых, это расширительный подход, когда в систему управления развитием включаются механизмы и инструменты инвестиционного, инновационного процесса, стимулирования НТП и других инструментов политики роста. Во-вторых, это ограничение системы только инновационными механизмами, инструментами реализации научно-технической политики и мерами инициирования перевода предприятий на использование новых технологий, модернизации продуктов и методов регулирования организационно-экономических процессов [3].

Инновационная деятельность предприятия в большей степени, чем другие направления его деятельности, сопряжена с риском. Её результативность прямо зависит от того, насколько точно произведена оценка и экспертиза риска, а также от того, насколько адекватно определены методы управления им.

Комплексная программа страховой защиты инновационных проектов должна предусматривать применение различных методов и инструментов страхования всех основных участников проекта на протяжении всего его жизненного цикла. Программа должна включать страхование рисков, возникающих при создании, использовании и обороте объектов интеллектуальной собственности, страхование технических и предпринимательских рисков, страхование лизинговой деятельности и другие.

Таким образом можно сказать что формирование целостной инновационной инфраструктуры коммерциализации инновационных продуктов и услуг, включающей институты защиты прав интеллектуальной собственности и страхования рисков, финансовой, маркетинговой, консалтинговой, информационной и кадровой поддержки инновационной деятельности позволит повысить конкурентоспособность предприятия.

Список литературы: 1. Друкер П. Бизнес и инновации .- М.:Вильямс, 2007. – 432 с. 2. Гриньов А.В. Інноваційний розвиток промислових підприємств: концепція, методологія, стратегічне управління. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2003. – 308 с. 3. Мельник А.Г. Сущность инноваций и инновационного развития // Актуальні проблеми економіки. – 2008. - №12. – С. 20 – 26. 4. Коренев Ю.Г. Теоретичні аспекти інформаційного забезпечення підприємницької діяльності // Актуальні проблеми економіки. – 2008. - №5. – С. 30 – 36. 5. Хаммер М. Реинжиниринг корпорации: манифест для революции в бизнесе / М. Хаммер, Дж. Чимпи. – М.: Веста, 2007. – 346 с. 6. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. – М.: ИН-ФРА-М, 2000. – 312 с.

В.Д. КОМАРНИЦКАЯ, маг., НТУ «ХПИ», Харьков

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ ИНОСТРАННОГО КАПИТАЛА

Государство выступает одним из основных операторов, регулирующих ситуацию на рынке инвестиционных ресурсов, а его политика в отношении иностранных капиталовложений во многом определяет состояние инвестиционного климата в стране, влияет на принятие решений потенциальных инвесторов.

Инвестиционная политика — это составная часть экономической политики, проводимой государством и предприятиями в виде установления структуры и масштабов инвестиций, направлений их использования, источников получения с учетом необходимости обновления основных средств и повышения их технического уровня

Основные цели инвестиционной политики в переходный период к рыночным отношениям заключаются: в оптимизации соотношений между капиталовложениями в ресурсодобывающие, перерабатывающие и потребляющие отрасли; перераспределение капитальных вложений в пользу отраслей, обеспечивающих повышение благосостояния народа, ускорение научно-технического прогресса; развитие социальной инфраструктуры

Иностранные инвестиции представляют собой срочные капиталовложения иностранных инвесторов в экономику страны. Они делятся на прямые и портфельные

Прямые инвестиции — это вложения предпринимательского капитала в производство материальных и иных ценностей. Они направляются на создание филиалов и отделений иностранных компаний и предприятий с участием иностранного капитала, в приобретение действующих предприятий, установление контроля над местной компанией путем приобретения контрольного пакета акций или так называемых мажоритарных частей, дающих право контроля, расширение деятельности филиалов, в том числе за счет реинвестиции прибыли.

Портфельные инвестиции являются вложениями средств в приобретение акций и других ценных бумаг местных, так называемых миноритарных, частей, не дающих права контроля, и предоставление займов и кредитов иностранным юридическим лицам.

Ни одна экономика не сможет долго прожить без инвестиций. Иностранные инвестиции рассматриваются государством как фактор:

- ускорения технического и экономического прогресса;
- обновления и модернизации производственного аппарата;

- овладения передовыми методами организации производства;
- подготовки кадров, отвечающих требованиям рыночной экономики.

На привлечение инвестиций влияют следующие факторы:

- природные ресурсы (нефть, газ, уголь, полуметаллы, алмазы, лес);
- квалифицированные кадры;
- экономическая и политическая стабильность страны;
- инфраструктура внутреннего рынка.

Использование иностранных инвестиций является объективной необходимостью. Как свидетельствует практика, мировое хозяйство не может эффективно функционировать без перелива капитала в мировом масштабе.

Непродуманная политика в привлечении иностранных инвестиций не обеспечивает экономические интересы принимающей стороны. Для эффективной инвестиционной политики, требуется строгий контроль со стороны государства, политика поддержки инвестиций в те отрасли и регионы, с которыми связаны экономические перспективы, обеспечение благоприятного инвестиционного климата, наличие действенных механизмов привлечения инвестиций и гарантий для инвестора.

СЕКЦІЯ 5. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ОБ'ЄКТІВ ІНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

І.О. ВЛАСОВ, студ., БУМіБ

СУЧАСНИЙ СТАН ОХОРОНИ АВТОРСЬКОГО ПРАВА У МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ

Безперечним фактом сьогодення є тотальне використання людством мережі Інтернет. Розвиток технічної думки, особливо за останні 5 років, зробив можливим здійснення більшості суспільних відносин, не виходячи з власного будинку.

Природньо, що використання всесвітньої мережі такою кількістю користувачів не може обійтися без правопорушень.

Проблеми врегулювання правових відносин в сфері Інтернет є актуальними для України, але ще зарано говорити про дослідженість цього напрямку. В нашій державі не існує системних розробок, присвячених даній темі, публікуються лише окремі статті науковців, що зайнялись розробкою юридичного аспекту використання Інтернет.

На сьогоднішній день в Україні існує ціла низка нормативних актів, що регулюють відносини у сфері інформації, і які торкаються питання глобальної мережі. Але тільки один основний документ присвячений безпосередньо Інтернету. Це указ Президента «Про заходи щодо розвитку національної складової глобальної інформаційної мережі Інтернет та забезпечення широкого доступу до цієї мережі в Україні» № 928/2000 від 31 липня 2000 року та «Про заходи щодо захисту інформаційних ресурсів держави» від 10 квітня 2000 року.

Така нормативно – правова база не в змозі задовольнити всіх потреб та вирішити всі проблеми користувачів Інтернет.

Враховуючи зміст актів цивільного законодавства, покликаних, захищати авторські права українців, слід зазначити, що згідно ст. 52 Закону України «Про авторське право та суміжні права» зі змінами від 11 липня 2001 року, передбачено право звертатися до суду за захистом порушених авторських чи суміжних прав. У випадку реалізації свого права на судовий захист позовач зіткнеться з необхідністю надати докази правопорушення. Але треба зауважити, що знищення інформації на веб-сторінках миттєва справа, така операція може бути здійснена з любого кінця світу .

Треба ще зазначити, що не дивлячись на порушення авторського права, така діяльність не направлена на отримання прибутку. У зв'язку з цим, досить вірогідно, що в судовому процесі виникнуть труднощі з відшкодуванням моральної та матеріальної шкоди.

Не менш цікавою є судова практика у випадках порушення авторського права шляхом розміщення його об'єктів в Інтернеті без згоди на те автора.

Авторське право в його теперішньому вигляді доводить свою нездатність належним чином регулювати суспільні відносини з приводу використання цифрового представлення творів.

Досліджуючи правопорушення в цій сфері слід звернути увагу на діяльність інших, більш розвинених у цьому питанні країн. Побутові порушення, прямо регулюються актами цивільного законодавства, а розв'язання більш обширних злочинів цієї сфери входить до компетенції Інтерполу. Нажаль, жодна з країн пострадянського простору не входить до цього числа

Слід підсумувати, що домінуючими відносинами у мережі Інтернет, є – відносини права інтелектуальної власності. Саме ця проблема являється основною у даній галузі.

Спеціалісти з комп'ютерної техніки та телекомунікацій вже внесли свій вагомий внесок у процес перетворення людства на “інформаційне суспільство”. Тепер слово за законодавцями та урядами світу.

ПРИНЦИПИ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКОНАВЧИХ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ РЕГІОНУ

Система планування діяльності виконавчих органів державної влади (ВОДВ) регіону ґрунтується на стратегічному плані соціально-економічного та інноваційного розвитку регіону і включає: середньострокове планування (3 роки); річне планування. При побудові системи планування діяльності ВОДВ регіону необхідно виходити з вимоги максимізації корисного ефекту від діяльності ВОДВ регіону при дотриманні принципу оптимізації управлінських рішень, що приймаються. Процес планування повинен бути організованим так, щоб забезпечувати прозорість механізмів погодження глобальних і локальних інтересів учасників цього процесу, його контролю і вдосконалення.

Сформулюємо основні принципи побудови системи планування діяльності ВОДВ регіону.

- Принцип науковості планування – тобто врахування останніх досягнень науки. Розробці планів повинен передувати аналіз ситуації, що базується на вивченні процесів, які відбуваються в економічному і соціальному житті регіону, країни, світу. Робиться також прогноз економічного і соціального розвитку регіону. Застосування прогнозування дає змогу зменшити невизначеність майбутнього, підвищує ступінь реалістичності планів [1, 36].

- Принцип комплексності – план повинен відображати взаємозв'язок основних сфер діяльності ВОДВ. Досягнення взаємозв'язку основних сфер діяльності ВОДВ забезпечується інтеграцією процесу управління на різних рівнях: ВОДВ в цілому, їх структурні підрозділи, низові ланки. Цей принцип також виражається в послідовності планів, кожен з яких переходить в наступний: базовим виступає стратегічний план, на його основі складаються тактичні й оперативні плани.

- Принцип інформативності – всі планові рішення приймаються на основі об’єктивної інформації. Дотримання цього принципу припускає необхідність проведення моніторингу поточної ситуації в регіоні, країні і світі та тенденцій на найближчу перспективу (на квартал і до кінця року). Джерелом інформації є офіційні статистичні дані. Для ефективного процесу планування потрібна оптимальність обсягу використовуваної інформації, підвищення рівня її достовірності, що приводить до підвищення обґрунтованості рішень, що приймаються.

- Принцип гнучкості – планування повинне володіти здатністю змінювати свою спрямованість відповідно до характеру непередбачених обставин, які виникли. Дотримання цього принципу потребує проведення коректування планів у тому випадку, якщо моніторинг виконання планів показує відхилення отримуваних результатів від планових.

- Принцип точності – всі плани повинні бути конкретизовані і деталізовані тією мірою, яка потрібна з врахуванням зовнішніх і внутрішніх умов функціонування ВОДВ регіону [2, 9].

- Принцип участі – означає, що кожний працівник ВОДВ регіону стає учасником планової діяльності незалежно від посади і виконуваних функцій. Реалізація цього принципу на практиці потребує від працівників уміння формулювати завдання, необхідні для досягнення поставлених цілей. Керівники структурних підрозділів ВОДВ визначають цілі, концепцію, що служать орієнтиром для керівників низових ланок, які, у свою чергу, розробляють шляхи досягнення цих цілей.

- Принцип оптимальності – план повинен орієнтуватися на максимальне використання ресурсів ВОДВ регіону, що обумовлене наявністю багатоваріантних шляхів досягнення поставлених цілей. Це припускає необхідність проведення моделювання і складання прогнозу при різних варіантах розвитку подій. Цей принцип також диктує необхідність здійснення планування витрат ВОДВ регіону, які слід оцінювати з позицій внеску в кінцеву мету.

Список літератури: 1. Коваленко А. Методологічні проблеми функціонального аналізу виконавчої влади // Нова політика - 2000 - № 6 - С 35-39. 2. Бакуменко В. Теоретичні засади державно-управлінських рішень (базові підходи, концепції, теорії, ідеї) // Командор - 2000 - № 1 - С 8-12.

В.І. ДАРМОГРАЙ, к.е.н., доц., ЧДТУ

ПОДАТКОВО-БЮДЖЕТНИЙ МЕХАНІЗМ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ГОСПОДАРСЬКИХ СИСТЕМ

Важливими факторами, що визначають якість і характер фінансових потоків за регіонами є наступні: обсяги податків, які надходять з території суб'єктів держави, пропорції їх поділу між державним та регіональним бюджетом, повнота використання податкового потенціалу.

Податково-бюджетний механізм об'єктивно може виступати в якості інструменту стимулювання інноваційної активності підприємств [1, 27].

Ефективна податкова політика покликана забезпечувати матеріальними умовами державне регулювання регіонального процесу відтворення не у формі прямого директивного втручання, а посередництвом ціленаправленого регулювання руху інвестицій в окремих сферах і галузях, процесів накопичення капіталу і платоспроможного попиту населення.

Для виходу України з кризи необхідно використовувати всі фактори і стимули розвитку економіки, які мобілізують матеріально-технічні, природні ресурси в найкращих формах організації ринкової економіки [2, 136]. Підприємці – господарські суб'єкти, які активно впроваджують нові комбінації в процес відтворення. В зв'язку з цим важливим напрямком податкової політики є підтримка посередництвом стимулюючого збору податків розвитку малого бізнесу, що сприяє залученню значних трудових, матеріальних та фінансових ресурсів відповідної території.

Оскільки «простір» є формою існування матеріальних об'єктів і процесів, які характеризують структурність, протяжність, співіснування та взаємодію елементів в матеріальних системах, то виокремлюючи в якості елементу

системи людини, прийнято говорити про соціальний прості як форму існування матеріальних об'єктів і типи їх відношень в суспільстві.

Таким чином, податково-бюджетний механізм соціального розвитку господарських систем має бути направлений на вирішення таких основних задач [3, 9]:

- концентрація фінансових ресурсів на пріоритетних напрямках державної соціальної політики;
- забезпечення соціальної безпеки і стабільності в суспільстві;
- формування єдиного соціального простору України шляхом вирівнювання рівня забезпечення населення важливими матеріальними благами і послугами по території країни;
- збереження і розвиток соціальної сфери.

Позабюджетні фонди є невіддільною частиною економічного механізму, що розглядається соціального розвитку господарських систем. Вони є важливою ланкою фінансової системи і сукупністю фінансових засобів, що знаходяться в розпорядженні центральних чи регіональних органів влади, що мають цільове призначення.

Характерна їх особливість полягає в тому, що вони мають лише цільове призначення і керуються автономно. За ознакою цільової направленості витрачання грошових засобів позабюджетні фонди можна розбити на три групи:

- позабюджетні фонди загальнодержавного значення;
- позабюджетні фонди міжгалузевого та галузевого призначення.
- позабюджетні фонди територіального призначення.

Список літератури: 1. *Куценко Т. Ф.* Бюджетно-податкова політика: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. — К.: КНЕУ, 2002. — 256 с. 2. *Лаврешов А.Ю.* Налоги как инструмент государственной социально-экономической политики / А.Ю. Лаврешов // Менеджер. — 2004. — № 4(30). — С. 134-139. 3. *Тарангул Л.Л.* Удосконалення податкової політики у контексті соціально-економічного розвитку регіонів / Л.Л.Тарангул // Фінанси України. — 2004. — № 6. — С. 8 — 16.

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ

Лісова політика є одним із важливих напрямів діяльності органів державної влади як в розвинених країнах світу, так і в нашій державі. Насамперед тому, що лісовий фонд як об'єкт державної лісової політики є не лише джерелом матеріальних ресурсів і доходів, а й елементом природного середовища, що відіграє вагомий роль у життєдіяльності населення як кожної окремої країни, так і світової спільноти загалом. Не варто нівелювати інвестиційною складовою стратегії розвитку лісового господарства.

Інвестиційна спроможність сьогодні є домінуючим чинником формування конкурентоспроможності країни та її регіонів у майбутнє, адже сортамент інновацій дозволяє створити стратегічні переваги в конкурентніших галузях. Здатність ефективно використовувати інновації є дієвим інструментом підвищення продуктивності праці [1, 237].

Стан лісів з прийняттям нового Лісового кодексу Верховною Радою України [2] слід розцінювати як позитивний вплив, що свідчить про початок процесу формування ефективної державної лісової політики в нашій країні. Однак, поширеною є думка, що невідповідність у прийнятті та здійсненні державної лісової політики та стратегії, необов'язкове виконання лісового законодавства з боку державних структур, відсутність мотивації у працівників лісового господарства щодо підвищення ефективності власної діяльності – це результат відсутності конкретних власників лісового фонду (за державної форми власності на ліси) [3, 83].

Реформування лісового господарства в Україні почалося з оголошенням Указу Президента України від 24 лютого 1995 р. №142 “Про реформування структури управління лісовим та мисливським господарством у Закарпатській, Івано-Франківській та Чернівецькій областях”. У наступні роки було прийнято

ще ряд законодавчо-нормативних актів, спрямованих на реформування лісового господарства як окремих областей, так і країни загалом.

Важливим є прийняття Проекту Державної цільової програми «Ліси України» на 2010–2015 роки [4], який є найголовнішим програмним документом розвитку галузі. Зазначеним проектом Програми передбачається збільшення лісистості країни на 430 тис. га та створення передумов доведення її до оптимального стану та інші важливі заходи удосконалення.

Такими документами є [5]: Проект постанови «Про затвердження положення про Державну лісову охорону»; Проект постанови «Про доповнення пункту І до постанови Кабінету Міністрів від 20 січня 1997 р. № 44 та визнання таким, що втратив чинність пункт 2 постанови Кабінету Міністрів від 21 лютого 2006 р. № 174»; Проект розпорядження «Про деякі питання перевезення залізничним транспортом лісопродукції»; Проект розпорядження «Про виділення коштів Стабілізаційного фонду на заходи, пов'язані з охороною лісів від пожеж»; Проект розпорядження «Про виділення коштів Стабілізаційного фонду для придбання технологічних комплексів та обладнання для виготовлення паливної тріски»; Проект постанови «Про особливості закупівлі лісопродукції»; Проект постанови «Про внесення змін до Правил рубок головного користування в гірських лісах Карпат»; Проект розпорядження «Про утворення міжвідомчої робочої групи з питань удосконалення державного управління лісами»; Проект постанови «Про внесення зміни в Додаток до постанови Кабінету Міністрів від 13 травня 2009 р. № 464»; Проект розпорядження «Про схвалення Концепції створення єдиної державної системи електронного обліку деревини».

Список літератури: 1. Замасло О.В. Податковий механізм стимулювання інноваційної діяльності в Україні / О.В. Замасло //Формування ринкової економіки в Україні. – 2009. – Вип. 19. – С. 235-240. 2. Кодекс лісовий, від 1994.01.21, № 3852-ХІІ "Лісовий кодекс України" [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1011.24.0> 3. Блам Ю.Ш., Машикина Л.В., Машикина О.В. Проблема выбора лесной политики // Регион: экономика и социология. – 2002. – №1. – С. 79–96. 4. Постанова кабінету міністрів України від 16 вересня 2009 р. N 977 Київ Про затвердження Державної цільової програми "Ліси України" на 2010-2015 роки [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=977-2009-%EF> 5. Видавничий дім «Еко-інформ» Підтримка і розвиток

А.В. ЛАБУНЬКО, пошукач ,ЧДТУ

ПРИНЦИПИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Ефективна державна інвестиційно-інноваційна політика передбачає використання державних інвестицій як засобу створення первинних умов для залучення приватних та іноземних інвестицій у розвиток пріоритетних галузей економіки. Особлива увага надається інвестиційним проектам, з важливою інноваційною складовою, зі змішаними інвестиціями – з використанням державної частки інвестицій як гарантій цільового спрямування інвестиційних ресурсів.

Крім того, в умовах реструктуризації економіки товаровиробники не можуть самостійно здійснювати інвестування в масштабах, необхідних для структурних змін і технічного переобладнання виробництва. Розв'язання цієї проблеми також є важливим завданням органів державної влади. [1, 173]

Доцільно окреслити загальні принципи реалізації впливу держав. До основних належать:

- Принцип ефективності – головний зміст полягає в тому, що в результаті застосування державного регулювання має передбачатись кінцевий економічний ефект. Заходи державного регулювання мають усувати такі негативні сторони ринку, як монополія та циклічність, сприяти раціональній податковій політиці.

- Принцип справедливості – ґрунтується на тому, що ринок визначає нерівність людей, а держава за допомогою відповідних регуляторів повинна коригувати цю систему перерозподілом з метою встановлення більш-менш справедливих засад. Це здійснюється через прогресивне оподаткування, проведення політики підтримки доходів, страхування безробітних тощо.

- Принцип стабільності - визначає необхідність впливу на економіку з метою вирівнювання підйомів і спадів ділового циклу, стримування безробіття, підтримки економічного зростання.

- Принцип системності державного впливу - передбачає комплексний, системний підхід до розв'язання економічних, соціальних, екологічних, зовнішньоекономічних та інших проблем.

- Принцип адекватності - вимагає, щоб система державних регуляторів економіки та засоби їх застосування відображала реалії сучасного етапу соціально-економічного розвитку з урахуванням необхідних змін, виходячи з інтересів України як незалежної держави, а також оцінки загальної політичної та економічної ситуації..

- Принцип оптимального поєднання адміністративно-правових і економічних важелів – полягає в тому, що адміністративні методи макроекономічного регулювання повинні гарантувати формування оптимальної відтворювальної структури, а застосування економічних важелів спрямовується на стимулювання ефективного використання ресурсів, виробничої та інвестиційної діяльності, вирішення соціальних проблем [2, 23].

- Принцип поступовості та етапності при переході до нової системи державного регулювання - вимагає, щоб командно-адміністративні регулятори замінювались економічними по мірі того, як створюються об'єктивні умови у вигляді процесів роздержавлення, приватизації та стабілізації.

- Принцип забезпечення єдності стратегічного і поточного державного регулювання – його метою є збереження економічного і соціального курсу держави, який закладається до програми реалізації реформ, національних, цільових, комплексних та інших програм [3, 162-163].

Список літератури: 1. *Мерзляк А.В.* Механізми державного управління іноземними інвестиціями: регіональний аспект: Моногр. – К.: Вид-во УАДУ, 2002. – 300 с. 2. *Денисенко Н.* Механизм инвестирования: теоретическая сущность и проблемы совершенствования // Персонал. – 2007. – № 4-5. – С. 21-27. 3. *Демидович В.В.* Регулювання інвестиційних процесів на регіональному рівні // Вісн. НАДУ. – 2006. – №2. – С. 162-167.

ВИДИ ПРАВОВІДНОСИН ПО СОЦІАЛЬНОМУ СТРАХУВАННЮ

Термін «класифікація» походить від латинського *classis* – розряд, клас. Латинський корінь визначає «квінтесенцію» цього поняття, його найбільш істотне, суттєве значення: поділ предметів певної сукупності за спільними ознаками. Отже, під класифікацією розуміють систему підпорядкованих певній ознаці понять у певній галузі знань або діяльності людини, використовувану як засіб для встановлення взаємозв'язків між цими поняттями. Останні називаються ознаками класифікації і відіграють вирішальну роль в отриманні результату класифікації.

В праві соціального забезпечення загальновизнаною є точка зору, за якою єдиного забезпечувального правовідношення, в якому громадянин реалізує свої права на всі види соціального забезпечення, не виникає. Не може існувати і єдине соціально-страхове правовідношення, яке б опосередковувало отримання громадянином забезпечення за всіма видами соціального страхування.

Методологічно виправданою є класифікація правовідносин по соціальному страхуванню на матеріальні та нематеріальні. Матеріальні правовідносини складають ядро системи правовідносин соціального забезпечення, позаяк саме в них задовольняються потреби осіб похилого віку та непрацездатних, потреби в охороні здоров'я громадян, в охороні материнства і дитинства. До числа матеріальних правовідносин слід віднести основні соціально-страхові правовідносини та правовідносини, що опосередковують формування позабюджетних соціальних фондів.

Нематеріальні правовідносини достатньо різноманітні за змістом і суб'єктному складу, що зумовлює необхідність їх подальшої класифікації. Підставою останньої служить характер правової норми, на підставі якої виникають правовідносини. Керуючись цим можна виділити процедурні та процесуальні правовідносини.

Процедурні правовідносини – це юридичні відносини, урегульовані нормами права соціального забезпечення та опосередковуючі реалізацію правомірних вимог громадян для задоволення їх суб'єктивних прав. При цьому процедурні правовідносини можуть не породжувати матеріальних у тих випадках, коли в результаті їх дії не був досягнутий позитивний результат (приміром, особа не була визнана інвалідом). Розглядувана категорія правовідносин відрізняється від процесуальних тим, що вони виникають на підставі волевиявлення заінтересованої особи при відсутності спору про право. Вони, зазвичай, формуються до матеріального правовідношення, побудовані на засадах автономії та координації, в той час як для процесуальних відносин характерною ознакою є суверенітет влади. Правовий спір розглядає заінтересований, зобов'язаний суб'єкт, учасник матеріальних правовідносин (орган, що здійснює соціальне забезпечення), а не нейтральний суб'єкт, завданням якого є вирішення спору між уповноваженою та зобов'язаною стороною.

Притримуємось позиції, що процесуальні правовідносини по оскарженню рішення нижчестоящого органу, повинні розглядатися як адміністративно-процесуальні. Якщо ж зазначені органи не винесуть рішення, що задовольняє громадянина, він вправі звернутися до суду. В даному випадку виникають цивільно-процесуальні правовідносини, одною стороною яких є суд – орган незалежний і незацікавлений в результаті справи. Це змінює суть правових зв'язків, перетворює їх із горизонтальних у вертикальні. Якщо процесуальні правовідносини по оскарженню рішення про відмову в призначення страхової виплати в вищестоящий орган відрізняються від звичайних процедурних появою вертикального зв'язку між зазначеними органами, тоді як громадянин продовжує займати відносно автономне положення, то цивільно-процесуальні правовідносини, однією стороною яких обов'язково є суд, виступають як вертикальні і для громадянина, і для органу, що здійснює забезпечення. Все це свідчить про те, що процесуальні правовідносини в царині соціального

страхування існують, але мають адміністративно- або цивільно-процесуальну природу.

В.О. БАБЕНКО, аспір., НЮАУ ім. Я. Мудрого

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ОДНОРАЗОВЕ ГРУБЕ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ

Правове регулювання звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків регулюється у трудовому законодавстві додатковими підставами розірвання трудового договору, а саме п. 1 ст. 41 КЗпП України. Метою закріплення в законі додаткових підстав розірвання трудового договору є підвищення відповідальності тих категорій працівників, чия трудова функція пов'язана з виконанням особливо відповідальної роботи.

Звільнення за пунктом 1 статті 41 КЗпП застосовується в разі одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства та його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами.

Слід звернути увагу на те, що звільнити за цією підставою можна лише тих працівників, які прямо зазначені у диспозиції даної правової норми. При цьому необхідно пам'ятати, що за цією підставою можна звільняти лише керівників відокремлених структурних підрозділів. Підрозділ вважається відокремленим, якщо він діє на підставі статуту або положення і має свій рахунок у банку. Що ж стосується службових осіб відповідних органів, то за вказаною підставою не можна звільняти осіб, які прийняті на роботу, але їм у відповідному порядку не присвоєно персональне чи спеціальне звання. За цією підставою також не

можна звільняти і технічних працівників цих органів. Трудове законодавство не визначає, яке саме порушення можна вважати одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків. Це поняття оціночне. Одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків варто вважати винні, протиправні дії (бездіяльність), які заподіяли (могли заподіяти) значну матеріальну чи моральну шкоду організації чи її працівникам. До грубого порушення трудових обов'язків доцільно віднести: порушення вимог щодо охорони праці, правил обліку матеріальних цінностей, викривлення даних звітності, перевищення службових повноважень, несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам організації, незаконне звільнення працівника, кредиторська заборгованість за наявності коштів на валютних та інших рахунках тощо.

Вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, слід виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку заподіяно ним (могло бути завдано) шкоду.

Керівника підприємства звільнює з роботи сам власник (у цивільно-правовому розумінні) чи орган, уповноважений управляти майном (це переважно стосується керівників підприємств та інших юридичних осіб, майно яких перебуває у державній чи комунальній власності). Якщо власником являється господарське товариство, кооператив чи інший подібний суб'єкт, вирішення питання про звільнення керівника підприємства може бути суттєво утруднено. Необхідно не лише просто скликати збори (учасників господарського товариства), а й дотримуватися строки повідомлення про скликання зборів. Законом "Про господарські товариства" (ст.43, 61), наприклад, встановлені строки повідомлення тривалістю 45 і 30 днів. Вони мають імперативний характер і статутами змінюватися не можуть.

І насамкінець хотілось би зауважити, що звільнення за п.1 ст.41 КЗпП являється дисциплінарним стягненням і допускається з дотриманням правил, встановлених для їх застосування.

ЩОДО ЗНАЧЕННЯ ТА ОЗНАК ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ

Необхідними умовами підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва на кожному підприємстві, в установі, організації є чіткий трудовий розпорядок, а також надійна організація управління.

Внутрішній трудовий розпорядок – це режим, що стимулює повне і раціональне використання робочого часу, підвищення продуктивності праці, випуск якісної продукції. Він забезпечує необхідні взаємовідносини працівників у трудовому колективі, виконання ними обов'язків, передбачених законодавством про працю, колективним та індивідуальними трудовими договорами. Розпорядок сприяє злагодженій роботі окремих працівників, структурних підрозділів та всього підприємства загалом. Без нього неможлива нормальна діяльність організації, виконання трудовим колективом поставлених перед ним завдань.

Як спеціальне та загальне, внутрішній трудовий розпорядок підприємства співвідносяться з правопорядком. Як певний стан регульованих правом суспільних відносин, правопорядок характеризується реальним рівнем дотримання законності, забезпечення і реалізації суб'єктивних прав, виконання юридичних обов'язків усіма фізичними та юридичними особами. Правопорядок є основою сучасного цивілізованого життя суспільства. Якість і ступінь правовпорядкованості суспільного життя багато в чому визначають загальне "здоров'я" всього суспільного організму і його індивідів. В умовах стабільного правопорядку ефективно функціонує економіка, досягається гармонія в діях законодавчої, виконавчої і судової влад, реально гарантується вільний розвиток людини, максимально задовольняються її матеріальні і духовні потреби.

Внутрішньому трудовому розпорядку притаманні всі основні елементи загального правопорядку, до яких відносяться право, правовідносини та суб'єкти правовідносин.

В ринкових умовах господарювання внутрішній трудовий розпорядок – це, насамперед, система вимог, сформульованих роботодавцем для найманих працівників у нормативно-правовій формі в межах, наданих йому державою. Ці вимоги об'єктивно обумовлені (а) матеріальною базою підприємства, (б) рівнем розвитку техніки і технології, (в) змістом технологічного процесу виробництва товарів, надання послуг і виконання робіт. Для внутрішнього трудового розпорядку характерна така система вимог, сформульованих і закріплених роботодавцем у нормативному порядку, що поширюється на всіх учасників спільної праці, у тому числі на представників самого роботодавця. Внутрішній розпорядок не можна розглядати у відриві від дисципліни праці. Без забезпечення належного порядку праці відсутня дисципліна праці й порушується сам процес колективної праці. Тому вимоги внутрішнього трудового розпорядку обов'язкові для всіх осіб, що перебувають у трудових відносинах, – як для працівників, так і для роботодавців.

Система вимог, сформульованих роботодавцем для найманих працівників, включає такі елементи: встановлення і дотримання субординаційно-координаційних вимог у трудовому колективі; встановлення і дотримання режиму робочого часу і часу відпочинку, перебування на підприємстві, виконання робіт за дорученням роботодавця; встановлення і дотримання вимог ведення технологічного процесу.

Таким чином, специфічні ознаки внутрішнього трудового розпорядку полягають у тому, що: а) він характеризується комплексом відносин по організації застосування індивідуальної і колективної праці; б) комплекс відносин, що лежать в його основі, відноситься як до безпосереднього застосування праці, так і управління трудовим колективом; в) в реалізації трудових прав і обов'язків приймає участь особливе коло суб'єктів.

АНАЛІЗ ПРАВОВИХ ПІДСТАВ ВИЗНАННЯ ТВОРУ СЛУЖБОВИМ

Глобалізація інформаційних технологій та інтенсивні процеси міграції продукції інтелектуальної праці висувають сьогодні високі вимоги до механізмів правового регулювання широкого кола питань щодо охорони прав інтелектуальної власності (ІВ). З-поміж великої кількості створених об'єктів ІВ значну частину займають службові твори. Визнання творів службовими істотно впливає на обсяг авторських прав та режим їх використання, що обумовлює актуальність даної теми дослідження.

Основними нормативно-правовими актами, що регулюють відносини в означеній сфері є Цивільний Кодекс України, Закон України «Про авторське право та суміжні права» та інші. Поняття «службовий твір» визначено у ст.1 Закону України «Про авторське право та суміжні права»[1].

На підставі аналізу чинного законодавства, яке регулює відносини, пов'язані з використанням різних об'єктів ІВ[2], наукових досліджень у цій сфері[3], можна виділити такі підстави набуття роботодавцем майнових прав на службовий твір: створення об'єкта права інтелектуальної власності працівником у зв'язку з виконанням обов'язків за трудовим договором; створення об'єкта права інтелектуальної власності працівником за дорученням роботодавця; створення працівником об'єкта права інтелектуальної власності з використанням досвіду, виробничих знань, секретів виробництва і обладнання, матеріальних і фінансових засобів роботодавця.

Службові обов'язки працівників різних галузей є досить різноманітними і тому вони встановлюються у трудовому договорі, (контракті) за згодою сторін. При визначенні службового характеру твору слід у кожному випадку виходити з обсягу трудової функції певного працівника та свободи творчої діяльності.

Службовий твір може створюватися за дорученням роботодавця. У випадку, коли доручення роботодавця видане поза межами трудових обов'язків

робітника, визначених у трудовому договорі, таке доручення не може бути підставою для визнання твору службовим, оскільки виходить за межі трудової функції працівника та є незаконним. Підтвердженням цього є ст. 21, 31 Кодексу законів про працю України, які встановлюють, що працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену трудовим договором[4]. Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не визначеної угодою сторін. Таким чином, відносини, пов'язані з використанням службового твору, регулюються законодавством різних галузей права, які вступають в суперечності та мають певні прогалини.

Ще однією підставою для визнання творів службовими, яка викликає певні питання, є створення працівником об'єкта права інтелектуальної власності з використанням досвіду, виробничих знань, секретів виробництва і обладнання, матеріальних і фінансових засобів роботодавця. У законодавстві про авторське право така правова підстава відсутня. Але існує об'єктивна необхідність на законодавчому рівні врегулювати статус службових творів, створених творчими працівниками поза межами дії трудового договору, в неробочий час, але з використанням досвіду, виробничих знань, секретів виробництва і обладнання, матеріальних і фінансових засобів роботодавця.

Отже, правове регулювання відносин в сфері охорони прав на службові твори потребують свого подальшого вдосконалення. Адже саме від чіткого врегулювання таких відносин залежить можливість реалізації механізмів захисту прав авторів. Перш за все, необхідно проаналізувати діюче законодавство з метою усунення прогалин та суперечностей. Крім того, відпрацювати єдині підходи до визначення підстав визнання творів службовими. Всі перетворення повинні відбуватися лише за умови залучення до цього процесу науковців, практиків. Тільки поєднання наукової думки і практичних навичок можуть забезпечити успіх.

Список літератури: 1. Про авторське право і суміжні права: Закон України від 23.12.1993 р. № 3792-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 13 2. См.: Закон України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі», Закон України «Про охорону прав на

промислові зразки», Закон України «Про охорону прав на топографії інтегральних мікросхем» та ін. 3. См.: Ю.А.Хачатурян.-Кому принадлежат права на служебное произведение? "Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2006, N 8; Елена Новолаева.- Права на служебные произведения , «Юридическая практика», 17.11.2004;Н.Н. Булыга.- Служебное произведение: правовое регулирование, "Отдел кадров коммерческой организации" 4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971.

В.О. ГОНЧАРОВ,здоб., Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України

СОЦІАЛЬНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ В УКРАЇНІ: ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

Для формування ефективної системи соціального обслуговування в Україні важливу роль може відіграти використання вже накопиченого досвіду західноєвропейських країн. Конвергенція корисна тим, що націлює на використання вже готового позитивного досвіду законотворення й правозастосування, відкидаючи всілякі спроби розпочати все з нуля.

Розширення системи соціального обслуговування в західних країнах, здійснюється за трьома напрямками: розширення сфери соціального обслуговування; розширення складу соціально захищених груп; збільшення кількості та підвищення рівня послуг соціального обслуговування. Для більшості іноземних країн характерний підхід до соціального обслуговування, який базується на двох основних принципах: а) принципу підтримки, який передбачає включення держави лише після того, як будуть задіяні громадські об'єднання, тобто передача частини повноважень держави в умовах ринкових відносин добровільно діючим організаціям, органам місцевої влади, що дозволяє говорити про функціональну децентралізацію; б) принцип переходу провідної ролі й відповідальності до держави, якщо це стосується не тільки гарантій прав людини, а й забезпечення людям сприятливих умов життя.

Аналіз зарубіжного законодавства дозволяє зробити висновок: вид та об'єм соціального обслуговування у вирішальній мірі залежить від ефективності

економіки країни. В економічно слабких країнах система соціального страхування спроможна забезпечити лише відносно низький рівень соціальних гарантій. Із ростом ефективності економіки становиться можливим розширення системи соціального обслуговування.

Будуючи українську модель соціального обслуговування, доцільно використати ті елементи, які б не суперечили ринковим реформам, що проводяться в країні й у той же час наближені до вітчизняних реалій. По-перше, соціально-медичні послуги на сьогоднішній день базуються на системі охорони здоров'я, яка має більш чіткі структуру й принципи роботи, чим решта послуг, й дозволяє використовувати її в соціальному обслуговуванні й у подальшому. По-друге, формування ринку соціальних послуг з реально виникаючою конкуренцією осіб, які їх надають, передбачає підвищення якості послуг й зниження витрат на їх виробництво. По-третє, введення змішаної системи соціального обслуговування дозволить провести роздержавлення соціальної сфери й звільнити державу від функції безпосереднього надання громадянину соціальних послуг. Стосовно багатьох видів соціальних послуг держава перестане бути оператором, який надає їх споживачу. В одних випадках вона повинна відвести собі роль тільки нормотворця, який установлює правила, в інших – посередника.

Отже, використання зарубіжного досвіду соціальної роботи передбачає не просте запозичення форм і методів роботи, а вдумливий аналіз і планування роботи як на віддалену перспективу, так і на найближче майбутнє, а також виявлення окремих елементів, які можна застосувати в українських реаліях в найближчий час. Соціальна робота не може орієнтуватися на короткострокові завдання, вона повинна проводитися відповідно до стратегічних напрямків соціальної політики держави, яка, звичайно, може піддаватися тактичним корегуванням, але в цілому повинна бути цільною, розумною, раціональною й ефективною, формуватися з урахуванням історичних умов і національних особливостей, політики й економічної ситуації, культурних традицій нашої держави.

РЕКЛАМА. ПЛАГИАТ. ИНТЕЛЕКТУАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

В последнее время особо актуальным в Украине стал вопрос: существует ли защита интеллектуальной собственности в рекламе? В этом вопросе рассматриваются не разнообразные слоганы и логотипы, а сценарии роликов, текстовки и визуальный ряд плакатов. Существуют ли в Украине правовые способы защитить удачное креативное решение от подражания копирования? Возможности отстаивать право на творческие решения в рекламе?!

В производстве рекламы случаи копирования и плагиата не единичные и поэтому в мировой практике, а особенно в практике нашей страны, этот вопрос стоит довольно остро. Можно говорить о случаях копирования рекламных идей во время проведения тендеров, но наиболее глобальной проблема плагиата и копирования стала при так называемом «заимствовании» наиболее ярких и потенциально успешных вариантов рекламы.

На данном этапе развития правовой основы интеллектуальной собственности в Украине практически нет фундамента защиты рекламы, поскольку рекламные изображения, тексты, сюжет рекламных роликов не подлежат регистрации как объект интеллектуальной собственности. Естественно, что в этот список не входят составляющие фирменного стиля (слоганы, логотипы, знаки и т.д.). Закон Украины «Об авторском праве» далеко не гарантирует возможность отстоять свои права в этом направлении интеллектуальной собственности, поскольку «заимствование» креатива в рекламе больше попадает под разряд этических вопросов.

Плагиат с юридической точки зрения – точное копирование ранее создаваемых авторских работ (идентичная передача цвета, текста, формы, шрифта). Все, что хоть малейшим образом отличительно по перечисленным параметрам – не плагиат.

Копирование в рекламе характерно для мировой практики, а не только для стран с переходной развивающейся экономикой, законодательство которых еще четко не сориентировалось по необходимым направлениям. Особенно яркий пример этому – зайцы в рекламе батареек Energizer и Duracell.

Как гласит народная мудрость: «Все идеи придуманы до нас», поэтому задачей рекламиста является поиск текстуальной и визуальной особенности, а не радикально свежего хода. Если порыться в архивах мировой рекламы, то легко подтвердить, что, так или иначе, элементы плагиата присущи любой рекламе. И окажется, что многие сегодняшние "прорывы" уже встречаются в архивах работ «отцов» рекламной индустрии Дэвида Огилви или Раймонда Рубикама. Но все же, многое зависит от степени эксплуатации похожих идей. Есть общие замыслы, а есть явные авторские находки.

Теоретически украинское законодательство защищает авторские права создателей рекламы точно так же, как и права всех других творцов. Проблема лишь в том, что применить закон на практике крайне тяжело. На сегодняшний день практически нет судебных исков по плагиату в рекламе, потому что истцу очень сложно доказать, что он придумал свою рекламу первым. Проблема состоит еще в том, что оплачивать судебные издержки с неочевидным результатом никто не хочет. Тем более, что реклама не является искусством (в том числе с юридической точки зрения) и, следовательно, под термин "литературная и художественная собственность" образцы рекламы подпадают с определенными оговорками.

Открытым остается вопрос, всегда ли плагиат умышленный, или просто разным людям приходят в голову похожие идеи? В любом случае, это - этика. Юридически доказать сходство, имея на руках два постера или два ролика, чаще всего невозможно. Зачастую единственным выходом оказывается разработка новой идеи. Очевидным остается то, что исключительно рекламисты смотрят рекламу ради самой рекламы и способны выявлять даже частичный или косвенный плагиат. Простой потребитель об этом практически не задумывается.

УКРАИНА В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

АКТУАЛЬНОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ

В XXI веке в мировом экономическом пространстве на поприще состязаний за звание высокоразвитой страны увеличение доли инноваций – это лучший способ добиться высоких показателей конкурентоспособности экономики государства, и уже давно не новость, что именно уровень инвестиционной активности свидетельствуют о степени экономического развития государства.

С провозглашением независимости Украины возник вопрос о развитии инновационной деятельности и правовой защите объектов интеллектуальной собственности в стране. Именно поэтому Закон Украины «Об основах государственной политики в сфере науки и научно-технической деятельности» был одним из первых в истории существования независимого государства. Этот документ заложил фундамент правового регулирования научной и научно-технической деятельности в нашей стране.

Согласно ст. 327 главы 34 «Хозяйственного кодекса Украины», инновационная деятельность осуществляется за такими направлениями:

- проведение научных исследований и разработок, направленных на создание объектов интеллектуальной собственности, научно-технической продукции;
- разработка, освоение, выпуск и распространение принципиально новых видов техники и технологий, новых ресурсосберегательных технологий;
- техническое перевооружение, реконструкция, расширение, строительство новых предприятий.

Государство регулирует и осуществляет контроль за инновационной деятельностью субъектов хозяйствования и других участников хозяйственных отношений, ее соответствием требованиям законодательства, а также гарантирует поддержку инновационных программ и проектов различной

специализации, направленных на реализацию экономической и социальной политики государства.

С появлением объектов интеллектуальной собственности возникает необходимость в их правовой защите. Проблемы охраны интеллектуальной собственности сегодня вышли в мире на первый план и стали уже не просто юридическим или коммерческим вопросом, а политическим аспектом. На сегодняшний день в мире уже сформировалась глобальная система регулирования охраны интеллектуальной собственности, поэтому для Украины необычайно важно, чтоб наше правовое регулирование сферы интеллектуальной собственности не шло в разрез с международным. «Зеркало недели» пишет, что на сегодняшний день больше 37 законов и 100 нормативных актов распространяют свое действие на, по крайней мере, 16 самостоятельных объектов авторского права в области науки, литературы и искусства, три вида объектов смежных прав, девять видов промышленной собственности и сферы защиты от недобросовестной конкуренции.

Однако систему правового регулирования в этой области нельзя назвать эффективной. К проблемам, требующим немедленного решения, можно отнести: охрану компьютерных программ и баз данных, защиту от недобросовестной конкуренции, охрану знаков для товаров и услуг, охрану производителей аудиовизуальной продукции. Для решения таких задач необходимо законодательное урегулирование вопросов владения и управления правами на объекты интеллектуальной собственности; регулирование рынка интеллектуальной собственности; экономическое обоснование трансфера технологий за границу; защита коммерческой информации предприятий, ноу-хау, товарных знаков и фирменных наименований, а также уничтожение пробелов в антимонопольном законодательстве.

НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ: ЕТАПИ РЕАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

В останній час використання поняття «дискримінація» стає все більш масштабним і охоплює всі сфери суспільного життя. Протиправність дискримінації впливає із положень Статуту ООН та міжнародних актів про права людини. Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадські і політичні права та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права закріпили, що передбачені в цих документах права і свободи повинні належати кожній людині незалежно від кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних та інших переконань, національного та соціального походження, майнового стану та ін.

Кожна країна намагається співвіднести своє законодавство з міжнародним правом, роль якого неухильно зростає. Для цього існують об'єктивні причини: в сучасному світі посилюються тенденції взаємозв'язку і взаємовпливу держав. Створені з цією метою міжнародні організації сприяють узгодженому вирішенню проблем загальних для всього світового співтовариства.

У розвитку законодавства України у царині недопущення дискримінації у сфері праці можна виділити декілька етапів.

Перший етап розпочав свій відлік з ратифікації 30 червня 1961 р. указом Президії Верховної Ради УРСР Конвенції МОП №111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» 1958 р. Відповідно до ст. 1 якої термін «дискримінація» охоплює: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей у сфері праці та занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей в галузі праці та занять і визначається відповідною

державою після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників.

Другим етап розпочався з прийняття 10 грудня 1971 р. КЗпП України, який у ст. 2-1 закріпив, що держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Третій етап пов'язаний із прийняттям 28 червня 1996 р. Конституції України. В ній знайшли відображення як заборона дискримінації у сфері праці загалом, так і принцип рівної винагороди за працю рівної цінності. Відповідно до ч. 3 ст. 24 Основного Закону рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Четвертий етап почав відлік із прийняття 8 вересня 2005 р. Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Згідно із ст. 17 якого жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. При цьому роботодавець зобов'язаний створювати умови праці, які дозволили б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці тощо.

ФОРМИ, ПОРЯДОК ТА СПОСОБИ ЗАХИСТУ ПРАВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

Правовідносини щодо охорони прав на об'єкти інтелектуальної власності регулюють правові норми про надання, використання та захист прав на об'єкти інтелектуальної власності в Україні, викладені в Конституції України, цивільному, кримінальному, адміністративному та митному законодавстві, окремих законах України та 10 спеціальних законах у сфері інтелектуальної власності.

Останнім часом з'явилась тенденція до зростання комерційної активності у сфері промислової власності (винаходи і корисні моделі, промислові зразки, знаки для товарів і послуг).

Особливої уваги потребує охорона інтелектуальної власності. Існує дві форми захисту прав інтелектуальної власності: юрисдикційна і неюрисдикційна. Неюрисдикційна форма передбачає захист права інтелектуальної власності своїми силами, без звернення за допомогою до державних або інших компетентних органів, тобто самозахист. Наприклад, це може бути відмова здійснити певні дії, передбачені укладеним договором про передачу (уступку) майнових прав інтелектуальної власності або ліцензійним договором, відмова від виконання недійсного договору тощо. Обрані засоби самозахисту не повинні бути забороненими законодавством та не повинні суперечити моральним засадам суспільства.

Юридичні форми захисту застосовують два порядки захисту: загальний (судовий) та спеціальний (адміністративний). Загальний порядок захисту здійснюється в судах.

Спеціальний порядок захисту прав здійснюється в органах державного управління або в органах Антимонопольного комітету України, або в органах державної митної служби України.

Адміністративно-правовий спосіб захисту прав: полягає в розгляді та вирішенні суперечки органом державного управління. Правовою основою є Кодекс України про адміністративні правопорушення, а також певні закони України.

У галузі авторського права і суміжних прав адміністративний спосіб захисту прав передбачено тільки за публічний показ, порушення умов публічного демонстрування і тиражування кіно- і відеофільмів без прокатного посвідчення.

Здійснення дій, обумовлених законодавством України як недобросовісна конкуренція, спричиняє накладення Антимонопольним комітетом України штрафів, а також адміністративну і цивільно-правову відповідальність.

Цивільно-правовий спосіб захисту прав: суперечки, що пов'язані з порушенням прав інтелектуальної власності, підвідомчі судам загальної юрисдикції і вищому господарському суду. Якщо хоча б однією зі сторін у суперечці є фізична особа, то зазначена суперечка підвідомча суду загальної юрисдикції.

За загальним правилом цивільного судочинства конкретна цивільна справа, як правило, розглядається за місцем перебування відповідача. У будь-якому судовому розгляді про порушення прав інтелектуальної власності зважуються два основних питання. Перше пов'язане зі встановленням чи не встановленням факту використання ОІВ, що охороняється. Друге - з визначенням розміру збитків, що підлягають стягненню з відповідача на користь позивача.

Кримінальна відповідальність за порушення прав: поряд з нормами цивільно-правового захисту прав на ОІВ, чинним законодавством передбачена також кримінальна відповідальність. Кримінальна відповідальність настає тільки тоді, коли матеріальна шкода у 200 і більше разів перевищила неоподатковуваний мінімум доходів громадян. Якщо матеріальна шкода у 1000 і більше разів перевищує неоподатковуваний мінімум доходів громадян, то матеріальна шкода вважається заподіяною в особливо великому розмірі.

ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ З ІНІЦІАТИВИ ТРЕТІХ ОСІБ

Стаття 46 КЗпП України закріплює, що відсторонення від роботи допускається не тільки у випадках, встановлених у ній, а й в інших випадках, передбачених законодавством. Роботодавцем відсторонення проводиться не тільки з власної ініціативи, а й на вимогу уповноважених на це державних органів. Звернемося до цього питання детальніше.

- У Положенні про державний енергетичний нагляд за режимами споживання електро-, теплоенергії, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України 7 серпня 1996 р., закріплене право Державної інспекції з енергетичного нагляду за режимами споживання електричної і теплової енергії в особі її посадовців вносити керівникам суб'єктів електроенергетики, суб'єктів відносин у сфері тепlopостачання і споживачам електричної енергії або їх уповноваженим особам подання про усунення від виконання обов'язків відповідальної за електричне та теплове господарство посадової особи електротехнічного (теплотехнічного) профілю, дії чи бездіяльність якої призвели до порушення вимог нормативно-правових актів, нормативних документів з питань технічної експлуатації електричних, теплових, тепловикористовувальних установок і мереж або яка не пройшла в установленому порядку перевірку рівня знань правил технічної експлуатації енергоустановок.

- Обов'язкові випадки відсторонення встановлені Законом України "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення". Згідно з п. 5 ст. 7 цього Закону та п. 1.2. Інструкції про порядок внесення подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності, затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я від 14 квітня 1995 р., відстороненню від роботи або іншої діяльності підлягають: хворі на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби; особи, які є носіями збудників інфекційних захворювань; особи, які

були в контакті з хворими на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби; особи, які ухиляються від обов'язкового медичного огляду; особи, які ухиляються від щеплення проти інфекцій. Відсторонення від роботи здійснюється на підставі відповідного подання уповноваженої на це посадової особи державної санітарно-епідеміологічної служби, яке вноситься власникам підприємства або уповноваженим ним органам.

- Згідно з ч. 2 ст. 16 Закону України «Про дорожній рух» водій зобов'язаний мати при собі та на вимогу працівників міліції передавати для перевірки посвідчення, реєстраційні та інші документи, що підтверджують право на керування транспортним засобом; не допускати випадків керування транспортним засобом у нетверезому стані або під впливом лікарських препаратів, що знижують їх увагу та швидкість реакції.

- За Законом України «Про пожежну безпеку» працівники, зайняті на роботах з підвищеною пожежною небезпекою, один раз на рік проходять перевірку знань нормативних актів з пожежної безпеки, а посадові особи періодично (один раз на три роки) проходять навчання і перевірку знань з питань пожежної безпеки. Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з питань пожежної безпеки, забороняється.

- Стаття 147 Кримінально-процесуального кодексу України передбачає відсторонення від роботи посадової особи в разі притягнення її до кримінальної відповідальності за посадовий або інший злочин, якщо вона може негативно впливати на хід досудового чи судового слідства. У такому разі слідчий зобов'язаний відсторонити її від посади, про що виносить мотивовану постанову.

На підставі аналізу наведених ситуацій можна дійти висновку про єдиний підхід законодавця до правового регулювання питання відсторонення, чого бракує практиці застосування відповідних норм. Підтвердженням останнього служать численні спори, що знаходяться на розгляді у судах, предметом яких є незаконне відсторонення працівників від роботи.

СЕКЦІЯ 6. УПРАВЛІНСЬКІ ТА ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ТА ПІДПРИЄМСТВ, СОЦІАЛЬНІ ПРОЦЕСИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

А.Є. АЛЕКСАНДРОВА, студ., СНУ ім. В. Даля, Луганськ

ФІНАНСОВЕ ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Глобалізація бізнесу, посилення конкуренції, підвищення ролі споживача у формуванні попиту на товари, широке включення українських підприємств у міжнародний поділ праці висувають нові вимоги до системи управління підприємствами та використання інструментів стратегічного менеджменту і маркетингу для досягнення конкурентних переваг й довгострокового успіху.

Фінансова стабільність є важливою передумовою успішного ведення господарської діяльності, формує імідж господарюючого суб'єкта, є його візитною карткою. Тому однією з найважливіших проблем на підприємствах є недостатня ефективність та організація управління фінансовими ресурсами, що, в першу чергу, пов'язано з недостатнім розвитком та впровадженням фінансового планування.

Питання фінансового планування досліджувалися багатьма економістами та науковцями, серед яких Х.Кобоясі, Ф.Котлера, І.Кретова, М.Портера, Ю.Юданова, П.Дойль, П.Друкер, В.Будкін, А.Філіпенко, Р.І. Жовновач, Д. Кислов, Л.В. Малік, Р.А. Славюк, А.Г. Загородній, А.М. Ковальова, М.Г. Лапуста, Л.Г. та інші.

Необхідність перебудови діяльності підприємства на основі фінансового планування зумовлена змінами в зовнішньому середовищі і, насамперед, зростанням його невизначеності, а також змінами в організації великих

підприємств у результаті їх концентрації і диверсифікації. Ігнорування нових обставин, що виникають унаслідок посилення глобалізації, може призвести до значних негативних наслідків. Тому постає гостра потреба у дослідженні процесу глобалізації бізнесу, аналізі впливу факторів його розвитку на зміну як макро-, так і мікроекономічних процесів, конкурентного середовища, розробці маркетингових, фінансових заходів підприємства та їх адаптації в умовах розвитку глобалізації.

В сучасних умовах, підприємства самостійно формують мету та завдання, розробляють стратегію і політику свого розвитку, вишукують необхідні для їх реалізації засоби як матеріальні, так і фінансові, вирішують безліч структурних питань, у тому числі і такі, як створення, ліквідація, злиття чи навпаки поділ на структурні підрозділи та філії, здійснюють реорганізацію та перебудову організаційної структури управління тощо.

Важливою проблемою фінансового планування є забезпечення обґрунтованості фінансового плану, його реальності. Це залежить значною мірою від достовірності даних щодо збуту, дебіторської заборгованості та строків її погашення, потреб у фінансуванні, налагодженої роботи підрозділів, задіяних у складанні фінансового плану та оперативності його розробки.

Отже, для забезпечення обґрунтованого фінансового планування та виконання фінансового плану необхідною є підготовка регламенту його складання залежно від розміру підприємства (велике, середнє, мале) та специфіки діяльності, організаційно-правової форми, належним чином опрацьованої та достовірної інформації. А приділяючи більше уваги фінансовому плануванню можна досягти зміцнення фінансової стабільності підприємства. Умови виконання прогнозованих бізнес-планом обсягів операційної та інвестиційної діяльності на засадах фінансової стійкості, створення передумов для отримання чистого прибутку, достатнього для самоокупності та самофінансування підприємства можуть стати предметом подальших наукових пошуків.

ФАКТОРИ РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОГО СПОЖИВЧОГО РИНКУ

Розглядаючи основні фактори, що впливають на розвиток регіонального споживчого ринку, в тому числі й інноваційну його складову, традиційно виділяють грошові доходи й видатки населення, пропозицію товарів та послуг, ціни на товари і послуги. Нами пропонується до основних впливових факторів віднести інвестиції в споживчий ринок.

При всьому різноманітті факторів, що впливають на регіональний споживчий ринок, істотна роль належить соціально-демографічним і географічним зрушенням у структурі населення; змінам споживчих переваг; змінам у рівні і структурі цін та їхньому прагненню до цін індустріально розвинених країн світу; формуванню нових сучасних форм торгівельного обслуговування; інтенсивному розвитку рекламної діяльності; переоснащенню матеріально-технічної бази торгівлі та сфери послуг тощо [1, 26]. Нормальне функціонування регіонального споживчого ринку передбачає дотримання пропорції між зростанням грошових доходів і розвитком сфери обігу, де відбувається реалізація основної маси грошових доходів населення .

Порушення цих пропорцій призводить до того, що частина грошових доходів населення, яка не може бути використана для купівлі товарів і оплати послуг, реалізується за межами регіону, а також накопичується у вигляді готівки. Це означає, що гроші вилучаються з обігу й не повертаються в грошово-кредитну систему, не беруть участі в кругообігу товарних і грошових ресурсів регіону [2, 69].

Сучасна економіка функціонує в період трансформаційних перетворень і глобалізації. При моделюванні реальних економічних систем та поведінки споживачів на регіональному ринку існує багато факторів, крім цінових, що можуть вплинути на процес прийняття рішення щодо придбання товару та вивести систему зі стану рівноваги. Ці фактори неможливо врахувати при

використанні теорії ринкової рівноваги. При використанні моделі раціональної поведінки споживача поведінку окремих споживачів на ринку складно формалізувати. Індивідуальному споживачу доступна лише невелика частка ринку, його вибір формується на основі неповної інформації та під впливом інших споживачів і реклами. Рішення, що приймає споживач, не завжди раціональні. Таким чином, використання класичних підходів до формування попиту на сучасному етапі розвитку ринку та суспільства є недостатнім. Отже, для моделювання попиту на споживчі товари необхідні сучасні, більш адаптивні та гнучкі методи та підходи.

Воронцов В. В. пропонує концепцію формування попиту на регіональному ринку споживчих товарів із використанням сучасних підходів і методів моделювання [3]. На його думку, регіональний ринок споживчих товарів не є однорідним, тому на першому етапі побудови моделі формування ринкового попиту необхідно визначити тип споживчого товару. На другому етапі побудови моделі формування ринкового попиту необхідно визначити, яким способом реалізується товар, обраний на першому етапі. На третьому етапі, залежно від обраного типу товару і способу реалізації на ринку, необхідно формалізувати модель формування попиту.

Наступним кроком у побудові моделі формування ринкового попиту на споживчі товари є етап реалізації моделей. Для запропонованих моделей необхідно використати метод імітаційного моделювання та розробити програми-тренажери, що дадуть змогу відтворювати економічні експерименти та проводити кількісні розрахунки попиту на споживчі товари при різних цінових та інших умовах, що формують ринок.

Після реалізації моделей методами імітаційного моделювання необхідно розробити методичні рекомендації щодо їх застосування. Методи експериментальної економіки включають методи організації проведення економічних експериментів і методи обробки й аналізу їх результатів [3].

Список літератури: 1. Варналій З. Регіональний розвиток України: проблеми та пріоритети / З. Варналій // Економіст. – 2005. – №6. – С. 24-28. 2. Горбунов В.К. Математична модель

споживчого попиту: Теорія та прикладний потенціал / В.К. Горбунов. – М.: Економіка, 2004. – 174 с. 3. *Воронцов В.В.* Концепція моделювання попиту на ринку споживчих товарів: [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr/ep/2009_3/files/ECON_03_2009_Vorontsov.pdf.

М.Ф. ГОНЧАРЕНКО, Департамент інноваційного розвитку Міністерства освіти і науки України

ПРОЦЕСИ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ У СВІТОВОМУ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ.

У системі світового господарства в даний час процеси глобалізації визначають характер світового, національного та регіонального розвитку зокрема такі його аспекти, як соціальний, економічний, інноваційний розвиток тощо. Під глобалізацією розуміють процеси взаємопроникнення і злиття національних і галузевих економік під тиском все більш гострої конкуренції і прискорення науково-технічного прогресу [1, 83]. В економічній літературі глобалізацію трактують або у вузькому, або в широкому сенсі. У вузькому значенні під глобалізацією розуміють вищу ступінь інтернаціоналізації; в широкому сенсі - сукупність взаємопов'язаних і взаємозалежних процесів, які виражаються: в територіальній та інституційній інтеграції ринків; у формуванні єдиного ринку капіталу, товарів, робочої сили; у формуванні єдиного інформаційного простору; в інтернаціоналізації наслідків техногенного впливу на природне середовище, соціальні конфлікти та економічну безпеку.

Глобалізація в інноваційній сфері виявляється в зростанні питомої ваги зарубіжного фінансування наукових досліджень у розвинутих та індустріальних країнах, а також посиленні процесів злиття та об'єднання технологічних компаній. Корпорації відкривають такі дослідницькі наукові підрозділи, щоб удосконалити продукцію компанії відповідно до місцевих особливостей; розробити товари та технології для потреб місцевого ринку; підтримати і модернізувати технологічну базу компанії за кордоном; використати глобальний науково-дослідний потенціал [2].

Дослідження основних закономірностей розвитку світової економіки підтверджує, що процеси глобалізації викликають одночасний розвиток тенденцій диференціації та інтеграції в системі світового господарства. Так, на думку Є. Ізотової і Д. Мінчева [3, 55], в якості основних закономірностей можуть бути виділені наступні: наявність тенденцій зближення і розшарування країн з економічних і соціальних параметрів, обумовлених різнорівневим розвитком окремих систем; зміна характеру загальносвітових господарських криз, обумовлена циклічністю розвитку; розвиток інтеграційних процесів; зміна ролі державного регулювання.

Наявність тенденцій розшарування і зближення країн обумовлена об'єктивними факторами розвитку, що базуються на існуючих природно-географічних особливостях розташування країн, і місцем у міжнародній спеціалізації, що призводить до диференціації рівнів і динаміки економічного розвитку. Зміна рівнів диференціації розвитку країн проявляється: у збільшенні розриву між розвиненими країнами, що розвиваються; тенденції зближення соціально-економічних показників розвитку провідних країн світової системи господарства; зміні позицій країн-лідерів. Зміна характеру загальносвітових господарських криз об'єктивно базується на процесах циклічності розвитку світогосподарських систем і проявляється у кризах структурного характеру (енергетичний, фінансовий, політичний, промисловий).

Розвиток інтеграційних процесів, пов'язаний зі зміною форм, характеру процесів міжнародного поділу праці проявляється в зміні структури світової економіки і світового експорту. Вплив інтеграційних процесів на зміну рівнів розвитку системи світового господарства також можна визначити по зміні структури світової економіки і світового експорту: збільшення в обсязі світового експорту частки готових виробів і зниження частки сировини, продовольчих товарів; збільшення частки експорту капіталу (прямі інвестиції держави і великих компаній в інші країни), обумовленого процесами інтеграції, злиття і поглинання.

Список літератури: 1. Токар В. Глобалізм як сучасний етап розвитку світової економічної системи // Зб. наук. праць. Вип. 41. - К.: ІСЕМВ НАН України, 2004. - С. 83-93. 2. Криворучко Н.В. Глобалізація та інноваційно-інвестиційний розвиток промисловості: міжнародний аспект [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://bdpu.org/scientific_published/conf021009/articles/Section_3 3. Изотова Е. Г. Мировое хозяйство: структурные компоненты и тенденции развития/ Изотова Е. Г., Минчев Д. Ю.. -(Мировая экономика) // Финансовый бизнес. - 2004. - N 2. - С. 53-62.

А.В. ГРИЦАЄНКО, В.М. ТОВСТУХА, КНУ ім. М. Остроградського

УПРАВЛІНСЬКІ ТА ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ТА ПІДПРИЄМСТВ, СОЦІАЛЬНІ ПРОЦЕСИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Конкурентоспроможність продукції - вагомий критерій доцільності виходу підприємства на зовнішній ринок, умова ефективного проведення зовнішньоекономічних операцій і складова вибору засобів та методів виробничо-експортної діяльності, яка являє собою сукупність якісних і вартісних ознак продукції, що забезпечують задоволення конкретних потреб споживачів.

В стратегічному управлінні найчастіше конкурентоспроможність розглядається в двох аспектах:

- конкурентоспроможність товару (продукції) тобто ступінь його відповідності на певний момент вимогам цільових груп споживачів або обраного ринку за найважливішими характеристиками: технічними, економічними, екологічними тощо.
- конкурентоспроможність підприємства — це рівень його компетенції відносно інших підприємств-конкурентів у нагромадженні та використанні виробничого потенціалу певної спрямованості, а також його окремих складових: технології, ресурсів, менеджменту (особливо — стратегічного поточного планування), навичок і знань персоналу, що знаходить вираження в таких результируючих показниках як якість продукції, прибутковість, продуктивність.

Управлінські рішення спрямовані безпосередньо на систему організації колективної праці, є основним інструментом керівного впливу на ефективність та конкурентоспроможність діяльності підприємств будь-якої галузі і форми власності. Основним стрижнем ефективної та конкурентоспроможної діяльності є мотивація та оплата праці. В економіці України в сучасній організації оплати праці існує цілий ряд невирішених проблем: розміри заробітної плати не завжди залежать від конкретних результатів праці окремих працівників і підприємств в цілому; не створений дійовий механізм соціального партнерства; не визначені до кінця місце і роль заробітної плати в системі стимулів ринкової економіки; значне посилення міжгалузевої і регіональної диференціації заробітної плати.

На даний час існує досить широке поле для дослідження проблем формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці на підприємствах різних галузей і форм власності. В економіці країни залишається значною диференціація рівня оплати праці за видами економічної діяльності та регіонами. Найбільш оплачуваними є працівники авіаційного транспорту та фінансових установ, а серед промислових видів діяльності - зайняті на підприємствах з виробництва коксу, продуктів нафтопереробки, готових металевих виробів та видобуванні паливно-енергетичних корисних копалин, рівень оплати праці перевищив середній в економіці в 1,5-2,0 рази. Значно нижчою залишається заробітна плата працівників сільського, рибного господарства, охорони здоров'я та соціальної допомоги, роздрібною торгівлі, текстильної промисловості та пошиття одягу, де її розмір був на 30 % меншим від середнього в економіці країни. Аналізуючи стан та проблеми оплати праці в системі споживчої кооперації України, необхідно відмітити наявність зворотно пропорційної залежності між розміром заробітної плати і темпами її зростання. Реальна заробітна плата працівників підприємств різних галузей споживчої кооперації України майже вдвічі нижча відповідного показника в економіці України [2].

Як ми бачимо, в мотивації оплати праці існують невирішені проблеми. І це є одним із чинників проведення невдалої політики управління підприємством. Бо саме від звичайних працівників залежить якість готової продукції та її конкурентоспроможність на ринку.

В сучасних умовах зростає складність управлінських завдань, що зумовлює потребу в постійному розвитку і вдосконаленні методологічних положень, методів і методичних рекомендацій. Наукова обґрунтованість рішень, їхня оптимальність залежать, насамперед, від ступеня досконалості методів, що використовуються в процесі розробки й реалізації управлінських рішень, а також від рівня знань персоналу управління та його володіння комплексом управлінських методів [1, с. 431].

Таким чином, оптимізація управлінських рішень в оплаті праці сприятиме створенню ефективного мотиваційного механізму, удосконаленню оплати праці, підвищенню конкурентоспроможності працівника, продукції, підприємства й економіки України в цілому.

Список використаної літератури: 1. Управління людськими ресурсами: філософські засади. Навч. посіб. під ред. д.ф.н., проф. *В.Г. Воронкової*. - К.: ВД "Професіонал", 2006. - 576 с. 2. Рівень життя населення України / НАН України. Інститут демографії та соц. досліджень, Держ. ком. статистики України; За ред. *Л.М. Черенько*. - К.: ТОВ "Видавництво "Консультант", 2006. - 428 с.

ТОРОЙ ИЛЛКА, проректор університету, Куопіо (Фінляндия)

Т.А. КОБЄЛЄВА, асп., НТУ «ХП»

РАЗВИТИЕ РЫНОЧНОЙ КОНЬЮНКТУРЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Вхід української економіки в європейську і світову економічні системи є об'єктивним і незворотнім процесом. Місце, яке в цій системі посідає Україна значною мірою визначається здатністю підприємств конкурувати не лише на внутрішньому ринку, але й на зовнішніх ринках. Особливе значення це має

електротехнічної промисловості, зокрема для підгалузі асинхронних двигунів, де Україна посідає провідні позиції в світі. Безсумнівно важливим є і оцінка динаміки кон'юнктури світового ринку асинхронних двигунів як запорука стабільної роботи підприємств-виробників цієї продукції.

Вихід України, як самостійної держави зі складу СРСР, спричинив виникнення ряду проблем в діяльності українських підприємств, пов'язаних з розірванням економічних зв'язків, що були встановлені впродовж минулих років з іншими суб'єктами господарювання. На даний час для вітчизняних підприємств існує складність перехідного періоду, зокрема, неконкурентоспроможність їх на міжнародних ринках, що є однією з перешкод для вступу України до Європейського союзу.

Для входження українських електротехнічних підприємств на міжнародний ринок необхідно вирішити ряд проблем, зокрема встановлення зв'язків та співпраці вітчизняних підприємств із зарубіжними. Для цього необхідно розробити методологічні підходи для формування організаційно-економічних механізмів адаптації вітчизняних підприємств до нових умов їх функціонування на міжнародних ринках, обумовлених процесами глобалізації і міжнародної економічної інтеграції.

Для вирішення даних задач, на наш погляд, необхідно провести наступні невідкладні дії:

- визначити суть та зміст інтеграції підприємств, як економічної категорії;
- розробити методологічні підходи щодо адаптації положень найважливіших теоретичних концепцій інтеграції підприємств до вітчизняних умов;
- розробити концепції здійснення структурних змін на підприємстві з метою його інтеграції до світової системи господарювання.
- провести аналіз та експертизу сучасних методів оцінки ефективності управлінських рішень; розробити на їх основі методи оцінки інтеграційного рівня діяльності підприємств; оцінити його ефективність, а також заходи щодо реструктуризації підприємства;

- визначити вплив інвестицій та інновацій на рівень інтеграційної діяльності підприємства і обґрунтувати пріоритетні напрямки інвестування з метою його підвищення;

- обґрунтувати організаційно-економічні механізми забезпечення міжнародної економічної інтеграції вітчизняних підприємств.

В процесі дослідження цілей та вирішення задач, необхідно вивчити та дослідити теоретичну та методологічну базу основних положень економічної теорії, розроблені вітчизняними і зарубіжними авторами. Зокрема, необхідно дослідити теорії монополістичної переваги, теорії прямих іноземних інвестицій, доцільність функціонування спеціальних та вільних економічних зон в Україні та їх позитивний вплив на інтеграційний процес українських підприємств.

В результаті виконання наукової роботи будуть розроблені методи виходу вітчизняних електротехнічних підприємств на міжнародний ринок. Встановлено шляхи співпраці українських двигунобудівників з зарубіжними, можливість їх спільної діяльності. Визначено проблеми, що перешкоджають інтеграції підприємств, та шляхи їх вирішення. Встановлено способи досягнення розвитку українських підприємств світового рівня та економіки держави в цілому. Особливу увагу буде приділено оцінці та прогнозуванню ринкової кон'юнктури національного та світового ринку асинхронних двигунів та зміни його структури.

Я.В. КОРОВІЙ, студ.

ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ УКРАЇНИ

На сьогоднішній день Україна перебуває в досить складному економічному стані – це спричинено низкою політичних, соціальних та інших проблем. Через неефективні дії і стан невизначеності нашої держави зовнішньоекономічна діяльність не може рухатися у прогресивному напрямку.

Метою даної роботи є дослідження та аналіз сучасного стану зовнішньоекономічної діяльності, та перспектив розвитку.

Суб'єкти господарської діяльності України та іноземні суб'єкти господарської діяльності при здійсненні зовнішньоекономічної діяльності керуються згідно з Законом України “Про зовнішньоекономічну діяльність” певними принципами (суверенітету народу України, юридичної рівності і недискримінації, верховенства закону, захисту інтересів суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності, еквівалентності обміну, неприпустимості демпінгу при ввезенні та вивезенні товарів.)

Суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності в Україні є:

- фізичні особи;
- юридичні особи;
- об'єднання фізичних, юридичних;
- структурні одиниці суб'єктів господарської діяльності республік Союзу РСР, іноземних суб'єктів господарської діяльності;
- спільні підприємства за участю суб'єктів господарської діяльності України та іноземних суб'єктів господарської діяльності;

До видів зовнішньоекономічної діяльності, які здійснюють в Україні суб'єкти цієї діяльності, належать:

- експорт та імпорт товарів, капіталів та робочої сили;
- надання суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності України послуг іноземним суб'єктам господарської діяльності;
- наукова, науково-технічна, науково-виробнича, виробнича, навчальна та інша кооперація з іноземними суб'єктами господарської діяльності;
- міжнародні фінансові операції та операції з цінними паперами у випадках, передбачених законами України;
- кредитні та розрахункові операції між суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності та іноземними суб'єктами господарської діяльності;
- спільна підприємницька діяльність між суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності та іноземними суб'єктами господарської діяльності;

- підприємницька діяльність на території України, пов'язана з наданням ліцензій, патентів, ноу-хау, торговельних марок та інших нематеріальних об'єктів власності з боку іноземних суб'єктів господарської діяльності;
- організація та здійснення діяльності в галузі проведення виставок, аукціонів, торгів, конференцій, тощо;
- товарообмінні (бартерні) операції та інша діяльність;
- орендні, в тому числі лізингові, операції між суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності та іноземними суб'єктами господарської діяльності;
- операції по придбанню, продажу та обміну валюти на валютних аукціонах, валютних біржах та на міжбанківському валютному ринку;
- роботи на контрактній основі фізичних осіб України з іноземними суб'єктами господарської діяльності як на території України, так і за її межами;
- інші види зовнішньоекономічної діяльності, не заборонені прямо і у виключній формі законами України.

Посередницькі операції, при здійсненні яких право власності на товар не переходить до посередника (на підставі комісійних, агентських договорів, договорів доручення та інших), здійснюються без обмежень.

Державний контроль у сфері ціноутворення здійснюється лише при формуванні, встановленні та застосуванні державних фіксованих та регульованих цін і тарифів експорту, питома вага яких в даний час не перевищує 10%. Державному регулюванню підлягають експортні ціни і тарифи на продукцію та послуги підприємств природних монополій у сфері електроенергетики, житлово-комунального господарства, транспорту та зв'язку. У сфері торгівлі суб'єктами господарювання ціни формуються самостійно у режимі вільного ціноутворення, виходячи з попиту та пропозиції.

З метою виконання покладених завдань, Держцінінспекцією здійснюються планові та позапланові перевірки встановлення та застосування регульованих експортних цін та тарифів. У разі виявлення порушень та виключно за рішеннями господарських судів до порушника застосовуються економічні

санкції, а саме вся необґрунтовано одержана сума виручки підлягає вилученню в доход бюджету разом із штрафом у подвійному розмірі. Також штрафні санкції застосовуються при виявленні фактів заниження цін на продукцію та товари, на які, згідно із спеціальними нормами законодавства встановлюються мінімальні ціни (лікєро-горільчані вироби, цукор та цукрові буряки).

Україна має рівнятися у цьому випадку на Подільський регіон. Адже це район, який зробив найбільший прогрес у міжнародних відносинах, а особливо в зовнішньоекономічній діяльності. Для Вінницької області є традиційно сформована структура економіки, яка пов'язана із сильно розвиненим сільськогосподарським виробництвом та продукцією переробки. З моменту проведення загальної лібералізації економіки України у 1992р. почали відбуватись досить серйозні зміни оскільки на зміну монополії держави, суб'єкти зовнішньоекономічної діяльності отримали право конкуренції на внутрішньому ринку, відповідно імпортувати та експортувати свою продукцію. Не коректна економічна та інноваційна політика зумовила втрати експортні ринки (ринок цукру). Україна перестала бути так званим «цукровим Донбасом».

Цей невдалий етап для Подільського регіону полягав у втраті позицій цукру з цукрового буряка від тростини. Зараз досить вагома частка експорту припадає на олійні культури, олію, зерно. На даний момент Подільський регіон є одним із лідерів експорту олійних культур і особливо в частині виробництва ріпаку. Зміни які на сьогодні відбуваються обумовленні тим що:

- існують загальні тенденції зростання чисельності населення;
- істотно зростають сукупні доходи таких країн як: Індія та Китай
- значна частина сільськогосподарської продукції використовуються у виробництві продуктів біоенергетики. Подільський регіон займає провідне місце в Україні у виробництві біоетанолу.

Найближчі 5-10 років за прогнозами аналітиків буде спостерігатися стрімке зростання експортних закупівель. Більше того, значна частина аналітиків вважають що відбудеться зростання закупівель на ринку продовольчих товарів.

Відповідно у Подільського регіону є велика можливість до стрімкого розвитку через забезпеченість ресурсного потенціалу.

Значна частина імпорتنих товарів стосується енергетики у виді поставки газу, нафтопродуктів. Також значна вагома частка імпорту припадає на закупівлю обладнання для модернізації промисловості.

Вінницька область повинна бути зорієнтована на нові ринки збуту, такі як ринки Південно-Східної Азії, які є найбільш динамічними.

Проте як альтернатива потрібно виділити й перспективний шлях розвитку України в ЄСП. Оскільки існують реальні можливості для покращення економічного стану України.

23 лютого 2003р., під час зустрічі президентів Республіки Білорусь, Республіки Казахстан, Російської Федерації та України заявили про формування Єдиного економічного простору. Найголовнішим пунктом угоди є створення зони вільної торгівлі між учасниками. В період до підписання документів було проведено сім засідань ГВР. Угода була ратифікована парламентами всіх чотирьох держав 20 квітня 2004 року.

Відповідно до Указу Президента України „Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20 травня 2005 року „Про формування Єдиного економічного простору” № 952 від 15.06.2005р. основною метою участі України у формуванні та функціонуванні Єдиного економічного простору є створення зони вільної торгівлі без вилучень і обмежень, з урахуванням норм і принципів СОТ, а також вимог, що впливають з інтеграції України до Європейського Союзу.

Отже, Україна постає наразі між двома шляхами розвитку. У першому випадку - це ЄСП, у іншому – СОТ, НАТО, тобто напрям на Європу. Проте Україні потрібно визначити яким шляхом вона буде рухатись. Бути одночасно на дві сторони не дасть ефективного економічного результату та відповідно всіх інших сфер.

ПРОБЛЕМИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

У сучасних умовах конкурентоспроможність підприємства на зовнішньому і внутрішньому ринках значною мірою залежить від здатності генерувати і впроваджувати у відтворювальний процес інновації, тобто здійснювати інноваційну діяльність. Основною умовою розвитку інноваційної діяльності підприємств є наявність і функціонування ефективної системи фінансового забезпечення.

Метою роботи є дослідження напрямків фінансового забезпечення інноваційної діяльності підприємств Луганської області.

Основними формами фінансового забезпечення інноваційної діяльності підприємств є: кошти державного та місцевих бюджетів, власні кошти позабюджетних фондів та фінансово-кредитних установ, власні або позикові кошти підприємств, кошти фізичних і юридичних осіб [1].

Аналіз структури фінансового забезпечення Луганської області свідчить про суттєві коливання частки джерел фінансування за роками (рис.1).

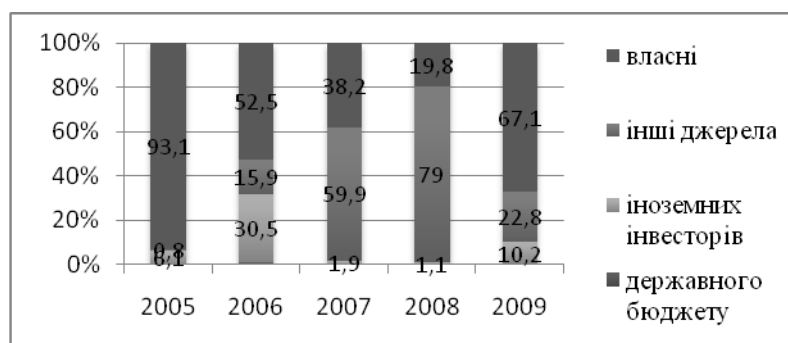


Рис. 1.- Структура джерел фінансування інноваційної діяльності Луганської області [1]

У 2005 р. фінансування інноваційної діяльності здійснювалось практично за рахунок власних коштів (93,1%), у 2006 р частка власних коштів знизилася до 52, 5%. У 2007 р та 2008 р. основним джерелом фінансування були кредитні ресурси і кошти позабюджетних фондів (59,9% і 79%), в 2009 році більша частина припадає на самофінансування (67,1%). Бюджетні кошти на розвиток інноваційної діяльності виділялися лише в 2006 р. (1%). Кошти іноземних інвесторів у 2005 р становили 6,1%, у 2006 р. їх частка збільшилася до 30,5%, в 2007 р. і 2008 р фінансування за рахунок цього джерела практично не здійснювалося через вплив світової фінансової кризи. У 2009 р частка іноземних вкладень зросла до 10,2%.

Можна констатувати такий факт, як відсутність коштів, які виділяються з місцевих бюджетів для фінансування інноваційної діяльності підприємств Луганської області за 2005-2009 р.р., що можливо тільки в умовах відсутності стратегічної регіональної програми інноваційного розвитку області. Проте для більшості країн Західної Європи і США характерно приблизно рівний розподіл фінансових ресурсів між державним та приватним капіталом. В той же час спостерігається збільшення коштів з інших джерел, що свідчить про збільшення обсягів банківського кредитування та використання коштів позабюджетних фондів.

Для створення сприятливих умов функціонування системи фінансового забезпечення інноваційної діяльності необхідно здійснити ряд заходів з метою [3]: 1) посилення державної підтримки інноваційної діяльності удосконалити нормативно-правове забезпечення, визначити граничний обсяг бюджетних коштів для фінансування інноваційної діяльності, створити спеціальні державні фонди фінансування інноваційних програм з метою покриття інноваційних ризиків; 2) розширення позабюджетного фінансування здійснити розробку спеціальних програм довгострокового кредитування підприємств, які займаються інвестиційно-інноваційною діяльністю, створити мережі венчурних та інноваційних фондів як центрів ризикового кредитування, розробити дієвий механізм залучення коштів населення.

Список літератури: 1. Закон України «Про інвестиційну діяльність»//Document HTML.– <http://zakon.rada.gov.ua>. 2. Офіційна сторінка Головного управління статистики У Луганській області// Document HTML. – <http://www.lugastat.lg.ua>. 3. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних виклик (проект)// Document HTML. – <http://kno.rada.gov.ua>

МИКЛОШ ЧИСАРИК, ст.викл. Мішкольцьського університету (Угорщина)
Н.П. ТКАЧОВА, аспір., НТУ «ХП»

КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ЯК БАЗА ІННОВАЦІЙНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Поняття конкурентоспроможності як основи конкурентної переваги в науковій літературі до цих пір залишається таким, що не визначено не лише з точки зору управління нею, але і в загально концептуальному плані. У наслідок цього, розробка питань управління конкурентоспроможністю підприємства зажадала попереднього формулювання цього терміну, що у свою чергу, було досягнуто на основі систематизації понять і категорій в рамках теорії конкуренції і конкурентоспроможності, а також структуризації і класифікації понять конкурентоспроможності різних об'єктів управління. В результаті проведеного аналізу була сформована наступна система понять і видів конкурентоспроможності з точки зору багаторівневого ієрархічного підходу (див.табл.1).

Інноваційна конкурентоспроможність показує наскільки стратегія, політика і поточна діяльність господарюючого суб'єкта (підприємства, організації, органу управління, регіону і так далі) відповідає світовим тенденціям розвитку, наскільки він здатний створити собі достатньо надійний заділ розвитку на майбутнє. При цьому використовувані для підвищення інноваційної конкурентоспроможності новини можуть бути різних видів: технологічні, виробничі, організаційні, соціальні і так далі залежно від переслідуваних цілей. Конкурентні переваги в промислових підприємств виявляються, в основному, в

новій вищій якості продукції і нижчою в порівнянні з конкурентами собівартістю.

Таблиця 1 - Основні види і визначення конкурентоспроможності (КЗ)

Рівень	Вигляд КЗ	Зміст КЗ
Мінірівень	КЗ товару	<ul style="list-style-type: none"> - такий рівень його економічно-технічних, експлуатаційних параметрів, який дозволяє витримати суперництво (конкуренцію) з іншими аналогічними товарами на ринку; - сукупність характеристик продукту і супутніх його продажу і вжитку послуг, які відрізняють його від аналогічних продуктів по мірі задоволення потреб споживача, по рівню витрат на його придбання і експлуатацію; - міра споживчої привабливості; - здатність продукції бути більш привабливою для споживача (покупця) в порівнянні з іншими виробами аналогічного вигляду і призначення, завдяки кращій відповідності своїх якісних і вартісних характеристик вимогам даного ринку і споживчим оцінкам; - міра його переваги в очах споживача, що здійснює покупку перед іншими запропонованими виробами
Мікрорівень	КЗ підприємства	<ul style="list-style-type: none"> - сукупність внутрішніх і зовнішніх чинників конкурентоспроможності, які дозволяють підприємству створювати продукцію, яка по цінових і нецінових характеристиках привабливіша для споживача, чим продукція конкурентів; - здатність виробників і продавців товарів конкурувати зі своїми суперниками, які поставляють на ті ж ринки аналогічні товари або прагнуть проникнути на ринки; - здатність успішно функціонувати і розвиватися на певному ринку; - процес створення, випуску і реалізації товарів і послуг, що мають попит на даному ринку в даний момент часу; - здатність суб'єкта господарювання на основі існуючих технологій, кадрів, організації виробництва і управління, забезпечення високої ділової активності, досягнення вигідніших умов виробництва і збуту створювати конкурентоздатну продукцію і тим самим отримувати прибуток
Мезо	КЗ регіону	<ul style="list-style-type: none"> - здатність регіону виявляти, створювати, використовувати і утримувати основні конкурентні переваги (ресурсні; інфраструктурні; інвестиційні; інноваційні; інформаційні; інституційні) в порівнянні з іншими регіонами
Макрорівень	КЗ пр-в	<ul style="list-style-type: none"> - наявність характеристик держави, що дає своїм компаніям можливість добиватися і утримувати конкурентні переваги в певних галузях
	КЗ нації	<ul style="list-style-type: none"> - здатність промисловості даної нації вводити новини і модернізуватися
	КЗ країни	<ul style="list-style-type: none"> - здатність країни змагатися з іншими країнами в наявності чинників виробництва; - здатність галузей змагатися з аналогічними галузями інших країн в продуктивності і заробітній платі; - сукупність таких чинників, як: доступність ресурсів, кваліфікованої робочої сили і наявність інформації, що формує хороші можливості

Підвищення уваги до інноваційного напрямку в конкурентній боротьбі підприємств закономірно ставить питання розробки і практичного створення ефективного механізму управління інноваційною конкурентоспроможністю підприємства, особливе місце в якому займає управління його інноваційним потенціалом.

М.М. ЧЕКАРЕВ, маг., НТУ «ХПІ», Харків

СОЦІАЛЬНІ ПРОЦЕСИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Життєдіяльність сучасного підприємства забезпечується обмінними процесами з навколишнім середовищем, які ускладнюються з розвитком техніко-технологічних засобів виробництва, посиленням в них ролі людини, вимагають зміни концепції менеджменту, орієнтації його на комплексне управління економічними та соціальними процесами.

Для формування нової парадигми менеджменту сучасного підприємства його слід розглядати як функціонально-цільову спільність капіталу та організації, що відтворюється в системі циклічних економічних і соціальних процесів, використовує збагачену людським чинником систему ресурсів. Управління сучасним підприємством слід орієнтувати на комплексну модель людини, соціалізацію менеджменту. Головними категоріями, що визначають принципові координати управління підприємством за новою концепцією, є “капітал”, “організація”, “потреби” і “процеси”.

Головною категорією для розбудови теоретичних і практичних засад управління підприємством як економіко-соціальною системою повинна стати “потреба”, з використанням якої можна розробити методичне забезпечення обміну з навколишнім середовищем не тільки економічними, а й неекономічними цінностями, формування людського та соціального капіталу підприємства; ввести в дію інтелект, знання, вміння працювати з інформаційними ресурсами.

З визначення механізму управління як організації організованості керованої системи методологічно впливає необхідність формування двох систем інструментів, важелів, формальних і неформальних правил і процедур, двох моделей впливу на впорядкування економічних та соціальних процесів, оскільки останні мають різну природу.

Обґрунтування необхідності розгляду капіталу як потокового процесу створює методологічну основу розширення управління спеціалізованими виробничими операціями підприємства управлінням його бізнес-процесами.

Ефективність опанування вітчизняними підприємствами маркетингу забезпечується узгодженням його інструментів з обраною управлінською орієнтацією менеджменту, нарощуванням та своєчасним реінжинірингом інформаційного потенціалу маркетингу і взаємодією з формуванням інформаційного менеджменту на підприємстві.

Логістична концепція управління матеріальними, фінансовими та інформаційними потоками підприємства надає переваги завдяки усуненню суперечностей між окремими сферами управління підприємством, але вимагає детального обґрунтування варіанта і програми її впровадження.

Формування клімату соціальної злагоди в колективі через управління його ціннісними орієнтирами створює передумови підвищення ефективності економічних процесів.

Використання методичних підходів до розвитку соціальної відповідальності менеджменту та клімату соціального партнерства дає змогу підприємствам формувати імідж соціально відповідальної організації.

Використання в теорії і практиці менеджменту поняття “людські ресурси” та визначених факторів ефективного використання їх потенціалу дає можливості через технології паблік релейшнз та управлінського експерименту активізувати трудову поведінку людини з урахуванням закладених в неї природою та сформованих суспільством індивідуальних якостей.

Надійність та ефективність функціонування й розвитку економічних і соціальних процесів можна забезпечити через упровадження цінностей підприємницької та едхократичної культури.

Ефективність підприємницької та едхократичної (Стиль управління, що характеризується високою мірою свободи в діях співробітників, переважно неформальним характером взаємодії персоналу і тому подібне Найважливіший параметр едхократії - компетентність) культури забезпечується можливостями розвитку інформаційно-інтелектуального потенціалу менеджерів. Опанування менеджерами технологій ефективного ділового спілкування сприятиме інтенсифікації комунікацій у колективі і з партнерами, а також значному зростанню ефективності їх праці та діяльності підприємства в цілому.

***А.В. КРАВЕЦЬ**, Харків*

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ ВІДКРИТИХ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВ

Динамічний розвиток акціонерної форми власності в Україні, активізація ринку цінних паперів, зростання кількості акціонерів, необхідність їх захисту потребують підвищеної уваги до питань аналізу функціонування сучасних вітчизняних акціонерних товариств, оцінки ефективності їх емісійної та дивідендної політики, управління прибутком та акціонерним капіталом, фінансової оцінки їх операцій з цінними паперами на фондовому ринку.

Проблеми функціонування та розвитку акціонерних товариств, механізм управління корпоративними фінансами, методи проведення дивідендної політики висвітлювали в своїх працях такі зарубіжні та вітчизняні вчені-економісти як М. Міллер, Ф. Модільяні, М. Гордон, Е. Брігхем, Дж. Літнер, Г. Дональдсон, Р. Брейлі, С. Майєрс, І.А. Бланк, Є.С. Стоянова, В.М. Суторміна, О.Г. Мендрул, І.А. Павленко, М.В. Грідчіна та ін.

Основна маса акціонерних товариств в Україні створювалася під час приватизації. На відміну від розвинених країн, акціонерний капітал в Україні утворювався не шляхом об'єднання капіталів, а завдяки розподілу статутних фондів державних підприємств у ході приватизації. Відтак, вітчизняні акціонерні товариства позбавлені багатьох ознак класичних, відкритих корпорацій.

В останні роки спостерігається значне зростання кількості акціонерних товариств в Україні, як відкритих, так і закритих, зростає концентрація акціонерного капіталу у динаміці. Приватизація державних підприємств через їх корпоратизацію зробила акціонерну форму господарювання провідною в Україні.

Поступовий розвиток корпоративного сектору в Україні, підвищення прозорості й цивілізованості формування відносин власності зумовлюють актуальність впровадження ефективних механізмів управління фінансами відкритих акціонерних товариств. Ці механізми вивчаються й реалізуються в системі фінансового менеджменту, а саме в рамках предмета корпоративних фінансів.

Управління фінансами підприємств – це управління у сфері грошових відносин щодо формування, розподілу і використання грошових доходів, нагромаджень і фінансових ресурсів з метою найефективнішого їх використання і підвищення платоспроможності підприємства.

Зміст фінансового менеджменту полягає в ефективному використанні фінансового механізму для досягнення стратегічних і тактичних цілей підприємства.

Фінансовий механізм підприємства – це система управління фінансами, призначена для організації взаємодії фінансових відносин і грошових фондів з метою оптимізації їхнього впливу на кінцеві результати його діяльності. Оптимальна взаємодія фінансових відносин досягається використанням усіх фінансових категорій (виручка, прибуток, амортизація, оборотні кошти, кредит,

бюджет, податки), нормативів, різного роду стимулів, пільг, санкцій та інших фінансових важелів.

До головних завдань фінансового менеджменту належать: виявлення фінансових джерел розвитку товариства; визначення ефективних напрямків інвестування фінансових ресурсів; раціоналізація операцій із цінними паперами; налагодження оптимальних стосунків із фінансово-кредитною системою, суб'єктами господарювання.

Значення управління фінансами підприємств полягає в такій організації роботи фінансових служб, яка дає змогу залучати додаткові фінансові ресурси на найвигідніших умовах, інвестувати їх із найбільшим ефектом, проводити прибуткові операції на фінансовому ринку.

Особливістю відкритих акціонерних товариств щодо організації управління фінансами є відокремлення функції володіння капіталом (який належить широкому колу юридичних і фізичних осіб – акціонерам) від функції управління, як переходить до фахівців-менеджерів. Звідси впливає важлива умова фінансової діяльності акціонерного товариства – дотримання прав акціонерів і відповідно необхідність контролю з виконанням менеджерами цієї умови.

У промислово розвинених країнах застосовують певні механізми корпоративного управління: методи внутрішнього контролю – прямий контроль з боку акціонерів на основі використання прав голосу на зборах акціонерів, представництво в радах директорів; і зовнішнього – правові норми, що визначають функції й відповідальність директорів корпорації; механізм ворожих поглинань, банкрутств компаній, що працюють неефективно. Саме останні два механізми і забезпечують перерозподіл прав власності в разі неефективного контролю з боку акціонерів. Зовнішній механізм контролю за діяльністю корпорації також забезпечують фінансові ринки. Вони спонукають керівництво до ефективної діяльності, щоб власники не ліквідували своїх пакетів акцій.

На сьогодні найбільш актуальним для вітчизняних акціонерних товариств залишається питання необхідності застосування сучасних методів та інструментів у процесі управління фінансами.

Таким чином, система управління відкритим акціонерним товариством має базуватися на балансі інтересів основних агентських груп: акціонерів, менеджерів, кредиторів. Неврахування цих інтересів може призводити до низки негативних наслідків для корпорації: від зниження курсу акцій і підвищення вартості капіталу до втрат капіталу та зниження темпів зростання.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

БУРЛИЦЬКА О.П. РОЗВИТОК УКРАЇНСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ЗАГАЛЬНОЇ КРИЗИ УПРАВЛІННЯ	3
СОКОЛОВСЬКА В.В., ГОРА Н. В. МОТИВАЦІЯ - УНІВЕРСАЛЬНИЙ ПІДХІД.....	5
АЛЕКСАНДРОВА Г.А., ЄМЧЕНКО І.Ю. ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЙОГО ПРАЦІ	7
ЛАРКА М.І., ЗОРІНА М.О РОЗРОБКА ЕФЕКТИВНОЇ МОДЕЛІ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	9
ІВЧЕНКО А.Ю. ЭФФЕКТИВНАЯ РОЛЕВАЯ СТРУКТУРА КОМАНДЫ	11
КИПАРЕНКО А.Е. СПОСОБЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ПЕРИОД КРИЗИСА.....	13
ДЬОРДЬ КОЦІСКІ, КОСЕНКО О.П., КОСЕНКО А.В. ОЦІНКА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	16
ВЕДЕРНІКОВ М.Д., КРИСЬКО А.В. ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	18
КОЩІЙ О.В. КУЛИБАБА А. І. СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	21
ЛУГОВАЯ И.Н. ВНЕДРЕНИЕ СБАЛАНСИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ	25
МОЛЧАНОВА Н.Ю. ЯРОВАЯ В.Ю. ЦЕРКОВНАЯ А.И. ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	27
ПАРАСЮК Е.О., КАЙЛЮК Е.Н. ВНЕДРЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА	29
ПИСАНКО А.И. АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ КАДРАМИ	31
ПОШЕНОВА К.С. ЕКОНОМІЧНІ ПАРАМЕТРИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	33
САВКО Д.І. МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	36
САУЛЯК І.С. УПРАВЛІННЯ РИЗИКОМ: СУЧАСНІ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЧНИЙ ДОСВІД.....	38
СОРОКОТЯГА О.М. ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРОЦЕСУ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ.....	42
ТОВАЖНЯНСЬКИЙ В.Л. ПРАКТИКА ВИКОРИСТАННЯ АНТИКРИЗОВОГО МЕХАНІЗМУ СТАБІЛІЗАЦІЇ ТА СТІЙКОГО РОЗВИТКУ НА ДП ХМЗ «ФЕД»	44
ФІЛІПЕНКО Ю.Ю. СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	47
ХАЙРУЛІНА В.М. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ ТА ЗА КОРДОНОМ.	49
ХИРНИЙ О.В. СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ІНОВАТИКИ В УКРАЇНІ.....	51
ХУДАВЕРДІЄВА В.А. СУЧАСНА КОНЦЕПЦІЯ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ	55
ХУДАВЕРДІЄВА Л.І. ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ ЗА МІЖНАРОДНИМИ, НАЦІОНАЛЬНИМИ ТА РОСІЙСЬКИМИ СТАНДАРТАМИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ...	57
ЦЕРКОВНА Г.І. ВІЛЬК А.В. ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ	59
ЧОРНОГОР Л.А. ОСНОВНІ ПРИЧИНИ ЗМІНИ ЛІКВІДНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	61
ШЛЯГА О.В. МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КРИЗИ	63
ГУЦАН А.Н. ГИБКИЕ ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ И СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ	68

ГУЦАН А.Н. СУЩНОСТЬ СТРАТЕГИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	70
КУЧИНСЬКИЙ В.А. ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЙ ЯК ОСНОВА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КАДРОВОЇ РОБОТИ	72
ПОГОРЕЛОВ Д.І. АВТОМАТИЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	74

СЕКЦІЯ 2. ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА МАРКЕТИНГ

АНТАЛ І.В. МАРКЕТИНГОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ В МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИНАХ.....	76
БІЛИК І.А., БОГАЧ В.А., ХРУЩ В.О. МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В КОНЦЕПЦІЇ МАРКЕТИНГУ.....	78
БУЖИНСЬКА Є.Д. ВАЩЕНКО Н.В. СТРАТЕГІЯ, ЯК ОСНОВНИЙ НАПРЯМОК ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ КОМПАНІЇ	80
ВОЛІКОВ В.В., ЛАРКА М.І. СТАНОВЛЕННЯ СВІТОВОГО БРЕНДІНГУ ТА ЕВОЛЮЦІЙНИЙ ПУТЬ ПЕРЕТВОРЕННЯ ТОРГІВЕЛЬНОЇ МАРКИ В БРЕНД	82
ГОРА Н.В., ЛОБАЧЕВА І.Ф. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ЯК ПЕРЕДУМОВА УСПІШНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА НА РИНКУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	85
ДАТОВ В.Ф. ИННОВАЦИИ КАК ВЕДУЩИЙ ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	88
ДЕРГОУСОВА А.О. СУТНІСТЬ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА ТА ВАЖЛИВІСТЬ ЇЇ РОЗРОБКИ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ РИНКОВОГО СЕРЕДОВИЩА.....	90
ІВАНІЦЬКА Т.Є. РІЗНОМАНІТНІСТЬ ВИЗНАЧЕНЬ ТЕРМІНУ «ЛОГІСТИКА»	92
ІСАЄВА І.Г. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАК ОДИН ИЗ ЭЛЕМЕНТОВ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	95
КАВЕРЗІН О.О., ЛИННИК О.І. ФОРМУВАННЯ КАПІТАЛУ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ	97
КАРПЕНКО Ю.В. ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	99
ЛАРКА М.І., КАТКОВ Є.О. ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА ПРОБЛЕМИ КОМЕРЦІЙНОГО ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ.....	102
КЕДРЕВИЧ І.В. ОПТИМІЗАЦІЯ ЦІНОВОЇ ПОЛІТИКИ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ РИНКОВОЇ КОНКУРЕНЦІЇ.....	104
ЛИННИК О.І., КИР'ЯН М.П. МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ	105
КОЗАКОВА С.В., БРУСКО І.О. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕГРИРОВАННЫХ МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ.	108
КОРСАКОВА О.С. МОДЕЛЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ КОРПОРАТИВНИХ ІНТЕГРОВАНІХ СТРУКТУР...	110
КУЗЬМИНА А.В. КОБРЕНДИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ МАРКЕТИНГОВОЙ ПОЛИТИКИ БАНКА.....	112
ЛАРІОНОВ В.О. НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ЦІНОУТВОРЕННЯ ТРАНСПОРТУВАННЯ ГАЗУ	114
ЛАРКА А.М. ПОСЛІДОВНІСТЬ ЗАХОДІВ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА	115
ЛІТКЕВИЧ О.О. РОЛЬ АМОРТИЗАЦІЇ В ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ.....	117
МАКАРОВА Г.С. ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ «ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА»	119
НИЩАЯ В.В. КОМПЛЕКС ПРЯМОГО МАРКЕТИНГА И ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТЬ	121
ПАНФИЛОВА А.В. РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИИ .	123

ПІНЯК І.Л. МАРКЕТИНГОВІ КАНАЛИ РОЗПОДІЛУ ЯК МАРКЕТИНГОВИЙ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ АКТИВ.....	125
ЧОРНОГОР Л.А. ОСНОВНІ ПРИЧИНИ ЗМІНИ ЛІКВІДНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	127
ЧЕКАЛІНА Е.П., СІКЕТІНА Н.Г., СЕРГІЄНКО Т.Б., ФЕДЯЙ В.І. ВИКОРИСТАННЯ ТОЧКИ БЕЗЗБИТКОВОСТІ ПРИПЛАНУВАННІ ВИРОБНИЧОЇ ПРОГРАМИ ПІДПРИЄМСТВА	129
СІНЧЕСКУЛ І.Л., ЛАРКА М.І. РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КОМПАНІЇ В УПРАВЛІННІ ВЗАЄМИНАМИ З КЛІЄНТАМИ	131
СКІБА В.С. ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ШЛЯХОМ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ.....	133
ТКАЧ І.І. ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	134
ТРОФИМОВА І.В. ІННОВАЦІЇ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	137
ТУРКО М.О. ОСНОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ РИЗИКУ З УРАХУВАННЯМ ОСОБЛИВОСТЕЙ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ.....	140
ФЕСЕНКО І.В. ЗМЕНШЕННЯ ВИТРАТ ПРИ ПРОВЕДЕННІ КАПІТАЛЬНИХ РЕМОНТІВ НА ТЕЦ УКРАЇНИ.....	142
ХАРЧЕВНИКОВА А.В. РАСКРУТКА БРЕНДА	145
ЦААВА А.Ф. СКЛАД ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКІСТІ ПІДПРИЄМСТВА	147
ЦАРЬ В.В. ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА МАРКЕТИНГ	149
ЧЕРНИШЕНКО О.І. ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ДЖЕРЕЛО ЗМЕНШЕННЯ СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ.....	151
ЧЕРНЯВСЬКА О.В., ЮРКО М.І. ОБОРОТНИЙ КАПІТАЛ ЯК ІНДИКАТОР ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	153
ПІВОВАРОВ М.Г. СТРАТЕГІЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ	155
ШВЕЦЬ М.О. МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	156
РОССІХІНА О.Є. КОНКУРЕНТОУТВОРЮЮЧІ ФАКТОРИ, ЯК ОСНОВА СТРАТЕГІЇ КОНКУРЕНЦІЇ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА	158
ЧЕКАЛІНА Е.П., СІКЕТІНА Н.Г. ПЛАНУВАННЯ ВИРОБНИЧОЇ ПРОГРАМИ ПІДПРИЄМСТВА В РИНКОВИХ УМОВАХ.....	160

СЕКЦІЯ 3. ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА АУДИТУ В ЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

БАЛАБАТЬКО М.В. АУДИТ ЕФЕКТИВНОСТІ У ДЕРЖАВНОМУ ФІНАНСОВОМУ КОНТРОЛІ В УКРАЇНІ.....	163
БЕРКО І.Ю., СМОЛОВИК Р.Ф. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ИЗМЕНЕНИЕ УРОВНЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	165
ГАННОЧКА К.І. ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА ЗАПАСОВ ПРИ ИХ ВЫБЫТИИ	167
ГЕРМАН О.І. ВИКОРИСТАННЯ ПОКАЗНИКІВ ЗВІТУ ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ПРИ ОЦІНЦІ ЕФЕКТИВНОСТІ КАПІТАЛУ	169
ГОЛОВЧЕНКО Н.В. ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНОГО СТАНУ ОРГАНІЗАЦІЇ ПЕРВИННОГО ТА ПОТОЧНОГО ОБЛІКУ ОРЕНДНИХ ОПЕРАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ДОНЕЦЬКОГО РЕГІОНУ ТА АР КРИМ.....	171
ЧЕРНЯВСЬКА О.В., ГОРБУНОВА О.А. ФІНАНСОВА СПРОМОЖНІСТЬ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ ТА НАПРЯМИ ЇЇ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	174
КУЗЬМИЧ О.Р. ТЕНДЕНЦІЇ В ОПЛАТІ ПРАЦІ АУДИТОРІВ В УКРАЇНІ.....	176

НАГОРНА Ю. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	178
ОРЛОВА В.В. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ	180
ПОПОВА Н.В. ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ.....	182
РУКАВИЦІНА А.А., ЯГМУР К.А. ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ АКТИВІВ ПРИ ВЕДЕННІ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ В ІСПАНІЇ	184
СВІТЛИЧНА О.О., ЯГМУР К.А. ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ У ШВЕЙЦАРІЇ.....	187
СИДОРЕНКО О.М. МОДЕЛЮВАННЯ ПОВЕДІНКИ СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ МЕТОДОМ АВТОМАТНОГО МОДЕЛЮВАННЯ	190
ШУБИНА О.А., ЯГМУР К.А. ФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ В ПОЛЬШЕ: ОСОБЕННОСТИ СТРУКТУРЫ И ПРИНЦИПОВ ФОРМИРОВАНИЯ.....	192
МЕЩЕРЯКОВ В.Є., СЕРГЄЄВА А.В. КЛАСИФІКАЦІЯ ВИРОБНИЧИХ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА В БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ	195
ГНЕСІНА Н.В. ПРИНЦИПИ ТА МЕТОДИ РОЗРАХУНКУ РИНКОВОЇ ВАРТОСТІ ОБ'ЄКТУ	197

СЕКЦІЯ 4. УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ТА ІНВЕСТИЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ

БАСИСТА В.Т., РИМАРЕВА Л.М. ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ГОТЕЛЬНОМУ БІЗНЕСІ	201
КРАМСКОЙ Д.Ю. МЕТОДИКА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ХАРЬКОВСКОГО РЕГИОНА.....	203
БЕРЕЗЮК М.В., РИМАРЕВА Л.М. ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА У ЗАБЕЗПЕЧЕНІ ІНВЕСТИЦІЯМИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	206
ГЛАДЕНКО И.В. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗМІСТОВНО-СТРУКТУРНОГО ПІДХІДУ ДО МОНІТОРИНГУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	210
ДУДІНА М.В., АНДРЕЄВА В.М. ОЦІНКА ІНВЕСТИЦІЙНОГО КЛІМАТУ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ ТА ЗАСОБИ ЙОГО ПОКРАЩЕННЯ	213
ЗДІР В.А. ЗНАЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ В УПРАВЛІННІ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ	215
ЗІНЬКІВСЬКА В.О., РИМАРЕВА Л.М. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	219
КАЗМІРЕНКО І.В., РИМАРЕВА Л.М. РОЛЬ ІНВЕСТИЦІЙ В ІННОВАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНИ.....	222
ЛЕВЧЕНКО С.С., РИМАРЕВА Л.М. УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ ПРОЦЕСОМ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ КОМПЛЕКСІ.....	225
МАЛИНСЬКА О.О. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНІВ УКРАЇНИ....	228
МАРТИНОВА Ю.В., МАРТИНОВ В.Л. ВИЗНАЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ВИТРАТ НА УТЕПЛЕННЯ ОГОРОДЖУВАЛЬНИХ КОНСТРУКЦІЙ ЕНЕРГОЕКОНОМІЧНИХ БУДІВЕЛЬ ПРИ ЗАДАНОМУ ТЕРМІНІ ОКУПНОСТІ.....	230
МОЙШ Ю.Ю. ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ.....	232
НАЗАРЕНКО С.А. УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ	235
ПАЗИНІЧ О. ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ.....	237
КУЗЬМЕНКО В.В., ПЕНЧЕВА О.В. ИННОВАЦИИ В ТОРГОВЛЕ: МИРОВАЯ ПРАКТИКА И ОПЫТ УКРАИНЫ.....	239
ОСАДЧИЙ Е.И., ПИВОВАРЕНКО А.В. ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА.....	243

ПИЛИПЕНКО Ю.С., БАРДАКОВ В.А. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ ТЕПЛОВЫХ НАСОСОВ В СИСТЕМАХ ВОДООТВЕДЕНИЯ ГОРОДА	245
ПЛОТНИЦЬКА С.І. СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ ЯК ПЕРЕДУМОВА РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ	247
КУЗЬМЕНКО В.В., РЕГІНЯ О.О. ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОЛІПШЕННЯ	249
РУБЕЦЬ Д.С. СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ СЛУЖБИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ДЛЯ ПОЛЕГШЕННЯ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ	252
РУДЕНКО В.В. ПРАГМАТИКА ТА ПРОБЛЕМАТИКА УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ ІНВЕСТИЦІЯМИ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ.....	255
РИМАРЕВА Л.М., САМУЛЯК Г.Г. УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ТА ІНВЕСТИЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ В ГОТЕЛЬНОМУ ГОСПОДАРСТВІ	258
ФЛЕЗЕР А., Т.Н. СОКОЛЕНКО ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ И РУМЫНИИ	261
СИРОМ'ЯТНИКОВА О.В. РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ.....	263
ФЕДУЛОВА І.В. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ	265
ЧЕРНЕНКО М.В. АНАЛІЗ ІСНУЮЧИХ МЕТОДІВ ОЦІНКИ РИЗИКУ ПРОЕКТІВ	267
ШЕВАНЮК В.В. ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	269
ШЕВЧЕНКО Е.И., ГАГАРИНОВА В.Ф. ПРОБЛЕМА ВЫБОРА МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	272
БЛОЦЕРКІВСЬКИЙ О.Б. ЗАДАЧА РОЗПОДІЛУ ІНВЕСТИЦІЙ В ДИНАМІЧНОМУ ПРОГРАМУВАННІ.....	274
ЄРШОВА Т.О. ДОСЛІДЖЕННЯ ІСНУЮЧИХ МЕТОДІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	276
ЛІНЬКОВА О.Ю. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТРАНСФЕРУ ТЕХНОЛОГІЙ.....	279
ОМЕЛЬЧЕНКО А.И. КОНТРОЛЛИНГ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ	281
ИГНАТЬЕВА Ю.И. ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА В УКРАИНЕ	283
КОРОЛЬОВА В.В., ОСТРОКОНЬ Ю.В. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІКИ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ	286
КОСТЫНА Л.А. ВЕНЧУРНЫЙ БИЗНЕС КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ.	288
КРЯЧКО Р.Ю. ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	290
КОМАРНИЦКАЯ В.Д. ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ ИНОСТРАННОГО КАПИТАЛА	292

СЕКЦІЯ 5. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ОБ'ЄКТІВ ІНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

ВЛАСОВ І.О. СУЧАСНИЙ СТАН ОХОРОНИ АВТОРСЬКОГО ПРАВА У МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ	295
ГОНЧАРЕНКО І.Г. ПРИНЦИПИ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКОНАВЧИХ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ РЕГІОНУ	297
ДАРМОГРАЙ В.І. ПОДАТКОВО-БЮДЖЕТНИЙ МЕХАНІЗМ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ГОСПОДАРСЬКИХ СИСТЕМ	299
КОВАЛЬ О.О. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ... ..	301
ЛАБУНЬКО А.В. ПРИНЦИПИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	303

АНДРІЙ В.В. ВИДИ ПРАВОВІДНОСИН ПО СОЦІАЛЬНОМУ СТРАХУВАННЮ.....	305
БАБЕНКО В.О. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ОДНОРАЗОВЕ ГРУБЕ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ.....	307
ГОЛОБОРОДЬКО В.О. ЩОДО ЗНАЧЕННЯ ТА ОЗНАК ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ	309
ГОЛОВАНЬ Г.Г., КЛЕТЧИКОВА А.С. АНАЛІЗ ПРАВОВИХ ПІДСТАВ ВИЗНАННЯ ТВОРУ СЛУЖБОВИМ	311
ГОНЧАРОВ В.О. СОЦІАЛЬНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ В УКРАЇНІ: ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ.....	313
ЗАЙЦЕВА А.А., МАРЧЕНКО Т.М. РЕКЛАМА. ПЛАГІАТ. ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ЗАЩИТА	315
САМЧЕНКО Ж.В. УКРАИНА В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. АКТУАЛЬНОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ.....	317
ТВЕРДОВСЬКИЙ І.М. НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ: ЕТАПИ РЕАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ.....	319
ТКАЧОВ М.М. ФОРМИ, ПОРЯДОК ТА СПОСОБИ ЗАХИСТУ ПРАВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ.....	321
ТРУБИЦІН Д.В. ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ З ІНІЦІАТИВИ ТРЕТІХ ОСІБ	323

СЕКЦІЯ 6. УПРАВЛІНСЬКІ ТА ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ТА ПІДПРИЄМСТВ, СОЦІАЛЬНІ ПРОЦЕСИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

АЛЕКСАНДРОВА А.Є. ФІНАНСОВЕ ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	325
БЛОКІНЬ Т.Г. ФАКТОРИ РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОГО СПОЖИВЧОГО РИНКУ	327
ГОНЧАРЕНКО М.Ф. ПРОЦЕСИ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ У СВІТОВОМУ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ.....	329
ГРИЦАЄНКО А.В., ТОВСТУХА В.М. УПРАВЛІНСЬКІ ТА ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ТА ПІДПРИЄМСТВ, СОЦІАЛЬНІ ПРОЦЕСИ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	331
ИЛКА ТОРОЙ, КОБЕЛЄВА Т.А. РАЗВИТИЕ РЫНОЧНОЙ КОНЪЮНКТУРЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	333
КОРОВІЙ Я.В. ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ УКРАЇНИ.....	335
СЕРЕДА Д.С. ПРОБЛЕМИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	340
ЧИСАРИК МИКЛОШ, ТКАЧОВА Н.П. КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ЯК БАЗА ІННОВАЦІЙНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ.....	342
ЧЕКАРЕВ М.М. СОЦІАЛЬНІ ПРОЦЕСИ НА ПІДПРИЄМСТВІ	344
КРАВЕЦЬ А.В. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ ВІДКРИТИХ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВ.....	346

Наукове видання

**СТРАТЕГІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ
УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ,
ЕФЕКТИВНІСТЬ**

Матеріали щорічної міжнародної Internet- конференції студентів та
молодих вчених

Відповідальний за випуск О. М. Гуцан

Комп'ютерний набір та верстка Є. М. Строков

Підписано до друку 18.12.10. Формат 60x84 1/16
Папір офсетний. Друк ризографія. Умовн. арк. 16,12

Надруковано ФПП Сегаль І. М.
м. Харків, пл.. Руднєва, 4